BIULETYN ZWIĄZKOWY / WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NR 46 / VII 2016

ISSN: 2353-4974



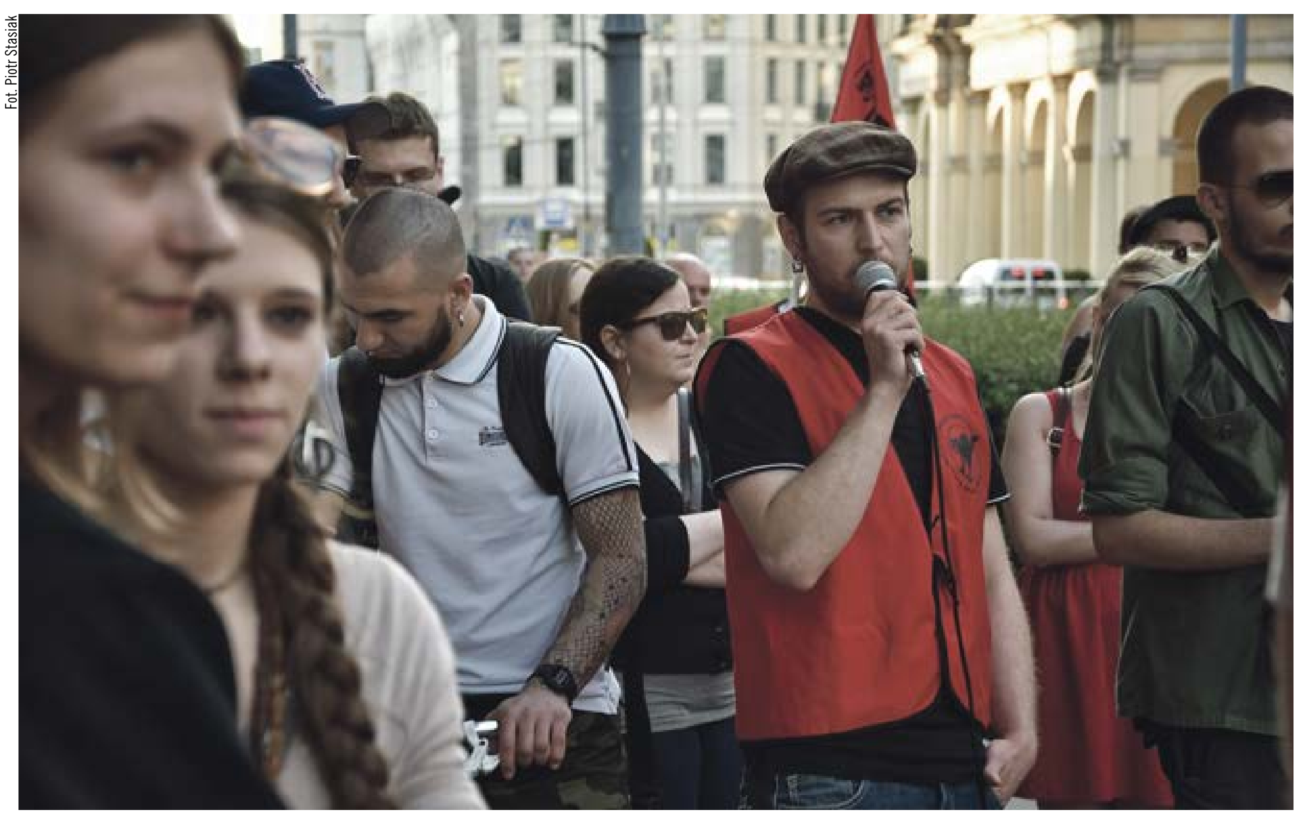
2 tysiące pracowników za strajkiem w Amazonie

Na przełomie maja i czerwca Inicjatywa Pracownicza w Amazonie przeprowadziła referendum strajkowe. Zbieraliśmy głosy w trzech magazynach: w Poznaniu i pod Wrocławiem. Wzięło w nim udział 2159 pracownic i pracowników, zarówno stałych jak i agencyjnych s. 3

Strajk i lokaut w Krowarzywa

20 czerwca 2016 r. pracownicy i pracownice restauracji Krowarzywa w Warszawie poinformowali pracodawcę o powstaniu Międzyzakładowej Komisji Pracujących w Gastronomii OZZ Inicjatywa Pracownicza i przedstawili postulaty odnośnie warunków zatrudnienia. Reakcją właścicieli na powstanie związku było zwolnienie wszystkich osób obecnych na spotkaniu. W ten sposób wybuchł protest, który rozpoczął debatę o warunkach pracy w polskiej gastronomii s. 4

Fot. Piotr Stasiak



Płaca minimalna w 2017 r.

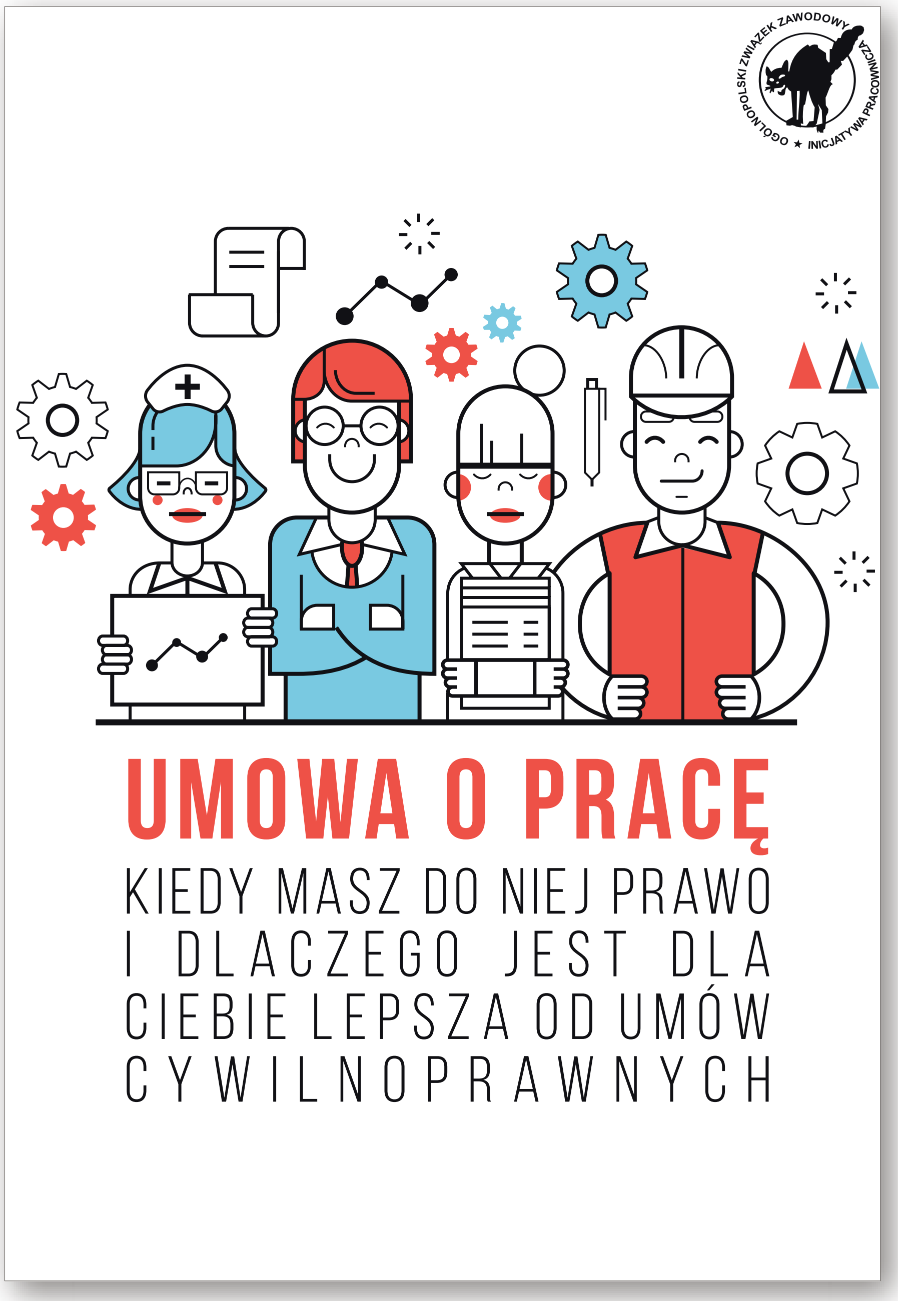
W czerwcu rząd ogłosił, że w przyszłym roku płaca minimalna wyniesie 2000 zł brutto czyli 1459,47 zł netto. W stosunku do 2016 r., minimalne wynagrodzenie wzrośnie o 150 zł. Dodatkowo 7 lipca Sejm przyjął przepisy wprowadzające minimalną stawkę godzinową dla osób pracujących na umowach zlecenie i samo-zatrudnionych s. 12

Areszt za blokadę eksmisji

Na początku maja przed Aresztem Śledczym w Poznaniu odbył się wiec solidarnościowy z odbywającym karę 3 miesięcy więzienia Łukaszem Bukowskim, który został oskarżony o naruszenie nietykalności cielesnej policjanta podczas blokady eksmisji. W proteście przeciwko polityce eksmisyjnej Łukasz odmówił poddania się karze innej niż areszt s. 15

Francja przeciwko reformom

Wywiad z Sylvainem Aliasem ze związku zawodowego SUD Commerce et Services. Od marca w całej Francji trwają strajki i demonstracje przeciwko uelastycznianiu prawa pracy. Związki sprzeciwiają się reformom, które ich zdaniem doprowadzą do likwidacji 35-godzinnego tygodnia pracy i obniżenia dodatków za pracę w nadgodzinach s. 22



W Polsce ponad dwa miliony pracowników i pracownic jest zatrudnianych na umowach cywilnoprawnych (o dzieło i zlecenie) lub prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą. Chociaż wiele z tych osób powinno mieć normalne umowy o pracę, to jednak pracodawcy wolą zatrudniać ich na umowach cywilnych. Czemu? Ponieważ w ten sposób łatwiej się ich pozbyć i mają one mniej praw niż osoby zatrudnione na umowach o pracę.

Broszura „Umowa o pracę – kiedy masz do niej prawo i dlaczego jest dla Ciebie lepsza od umów cywilnoprawnych" powstała w celu zapoznania pracowników i pracownic z podstawowymi różnicami pomiędzy umowami o pracę a umowami cywilnoprawnymi.

W Polsce ponad dwa miliony pracowników i pracownic jest zatrudnianych na umowach cywilnoprawnych (o dzieło i zlecenie) lub prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą. Chociaż wiele z tych osób powinno mieć normalne umowy o pracę, to jednak pracodawcy wolą zatrudniać ich na umowach cywilnych. Czemu? Ponieważ w ten sposób łatwiej się ich pozbyć i mają one mniej praw niż osoby zatrudnione na umowach o pracę.

Broszura „Umowa o pracę – kiedy masz do niej prawo i dlaczego jest dla Ciebie lepsza od umów cywilnoprawnych" powstała w celu zapoznania pracowników i pracownic z podstawowymi różnicami pomiędzy umowami o pracę a umowami cywilnoprawnymi.

Zawiera ona m.in. przystępne omówienie następujących zagadnień:

1. kiedy pracownik/pracownica mają prawo domagać się umowy o pracę;
2. różnice pomiędzy umowami o pracę a umowami cywilnoprawnymi w zakresie wynagrodzeń;
3. różnice pomiędzy umowami o pracę a umowami cywilnoprawnymi w zakresie czasu pracy;
4. różnice pomiędzy umowami o pracę a umowami cywilnoprawnymi w zakresie zwolnienia z pracy;
5. różnice pomiędzy umowami o pracę a umowami cywilnoprawnymi w zakresie ubezpieczenia chorobowego i dostępu do publicznej służby zdrowia;
6. różnice pomiędzy umowami o pracę a umowami cywilnoprawnymi w zakresie praw przysługujących w przypadku ciąży, rodzicielstwa i opieki nad dzieckiem;
7. różnice pomiędzy umowami o pracę a umowami cywilnoprawnymi w zakresie zasiłków dla bezrobotnych;
8. różnice pomiędzy umowami o pracę a umowami cywilnoprawnymi w zakresie prawa tworzenia i wstępowania do związków zawodowych;
9. różnice pomiędzy umowami o pracę a umowami cywilnoprawnymi w zakresie prawa do strajku;
10. możliwość dochodzenia swoich praw przez osoby zatrudnianych na umowach cywilnoprawnych.

Publikacja jest dostępna za darmo na naszej stronie internetowej: **http://ozzip.pl/publikacje/ksiazki-i-broszury/**

Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza" ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań / **ISSN:** 2353-4974 / **Redakcja:** ul. Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa / **Redagują:** red. prowadząca: Małgorzata Kret; redakcja / korekta: Agnieszka Ruz, Katarzyna Rakowska, Julia Kubisa, Michał Paluszkiewicz, Jarosław Susz, Jacek Żebrowski; red. nacz. Krzysztof Łagutko / **Druk:** Polskapresse, Drukarnia Poznań, ul. Malwowa 158, 60-175 Poznań

KOMENTARZ

Paternalistyczne państwo Jarosława Kaczyńskiego

Rząd Prawa i Sprawiedliwości doszedł do władzy na fali społecznego niezadowolenia neoliberalną polityką poprzedniej ekipy, niosąc hasła „dobrej zmiany" oraz „solidarnej Polski". I rzeczywiście jak dotąd stara się prowadzić politykę wyraźnie odmienną od swoich poprzedników. Nie powinniśmy jednak dać się przedwcześnie oczarować.

REDAKCJA BIULETYNU ZWIĄZKOWEGO INICJATYWA PRACOWNICZA

Działania rządu to nadal polityka prowadzona przede wszystkim w interesie kapitału, nawet jeśli prowadzona jest innymi środkami. W konsekwencji nie musi okazać się wcale lepsza dla ruchu pracowniczego. Żeby móc właściwie ocenić i odnieść się do projektów rządowych powinniśmy przede wszystkim zrozumieć, o co w nich chodzi i jak kryje się za nimi logika.

Politykę nowego rządu najlepiej określić mianem paternalizmu. Partia Jarosława Kaczyńskiego próbuje budować państwo na wzór wielkiej, choć niekoniecznie szczęśliwej rodziny, pod silnym kierownictwem ojca-prezesa (kierującego rządem z tylnego siedzenia). Paternalizm jest metodą rządzenia społeczeństwem odmienną od neoliberalizmu, lecz tylko z pozoru lepszą. Paternalizm był dobrze znany poprzednim pokoleniom robotników pod postacią przemysłowca-filantropa, który płacił więcej niż inni, ale w zamian rościł sobie prawo do zaglądania „swoim" pracownikom do łóżek i decydowania o tym jak mają spędzać wolny czas. O ile rząd neoliberalny pozostawiał ludzi samych sobie, licząc, że wolny rynek rozwiąże wszystkie ich problemy to rząd paternalistyczny oferuje ojcowską troskę, ale z w zamian wymaga posłuszeństwa i podporządkowania. Rząd paternalistyczny nie daje kapitalistom swobody wyzyskiwania pracowników, lecz również nie pozwala pracownikom samodzielnie bronić własnych interesów. Dotychczasowe inicjatywy rządu w dziedzinie polityki socjalnej i stosunków pracy pozwalają lepiej zrozumieć tę logikę.

Najgłośniejszy projekt socjalny nowego rządu, program „Rodzina 500+" przyznający rodzinom wsparcie w wysokości 500 zł na drugie i każde kolejne dziecko, jest znakomitym przykładem paternalistycznego działania rządu. Jest to niewątpliwie ważny program, który poprawi sytuację materialną wielu osób, wynagradza rodziców za ich pracę opieki nad dziećmi i zapewne również dobrze wpłynie na sytuację pracowników i pracownic na rynku. Jednocześnie wielu ludzi jest zaskoczonych tym, że program nie jest skierowany do osób najbardziej potrzebujących, pomija rodziny z jednym tylko dzieckiem i oferuje pomoc także zamożnym. Wyjaśnienie tych osobliwości jest proste: program „Rodzina 500+" nie jest tak naprawdę programem socjalnym, który ma komukolwiek pomagać. Jego celem jest przede wszystkim zwiększenie dzietności, zachęcenie Polek i Polaków do posiadania przynajmniej dwójki dzieci. Posiadanie przynajmniej dwójki dzieci jest bowiem istotne z punktu widzenia demografii, gdyż jest to próg, od którego zaczyna się przyrost populacji. I to właśnie zasadom demografii, a nie potrzebom społeczeństwa podporządkowany jest ten program. 500+ nie ma rozwiązywać niczyich problemów materialnych, lecz jest metodą sterowania życiem ludzi w kierunku zamierzonym przez rząd.

Dla ruchu pracowniczego prawdopodobnie najważniejsze są planowane zmiany w ustawie o związkach zawodowych. Nie są one oryginalnym dziełem PiS – wiele z nich po prostu wprowadza w życie wyroki Trybunału Konstytucyjnego – lecz paternalizm partii rządzącej niewątpliwie odcisnął na nich swoje piętno. Z naszym stanowiskiem wobec rządowego projektu można zapoznać się na stronie internetowej związku*. Tutaj jednak chcielibyśmy przede wszystkim pokazać, w jaki sposób znakomicie ilustruje on logikę nowej władzy. Z jednej strony projekt daje prawo do zrzeszania się w organizacjach pracowniczych nie tylko pracownikom na etacie, lecz również samozatrudnionym lub zatrudnionym na umowach śmieciowych. Jest to ważna i bardzo potrzebną zmiana, biorąc pod uwagę skalę nadużywania tych form zatrudnienia przez polskich pracodawców. Jednocześnie jednak ten sam projekt podnosi progi reprezentatywności organizacji pracowniczych, co uderza w małe, walczące związki zawodowe i działa na korzyść dużych, zbiurokratyzowanych central zainteresowanych jedynie łatwym kompromisem. Wprowadzenie tego rozwiązania ułatwi polityczne podporządkowanie ruchu pracowniczego. PiS nie jest przeciwnikiem związków zawodowych, ale chce mieć je pod kontrolą. Niezależne walki pracownicze przerażają ich bowiem tak samo, jak ich poprzedników.

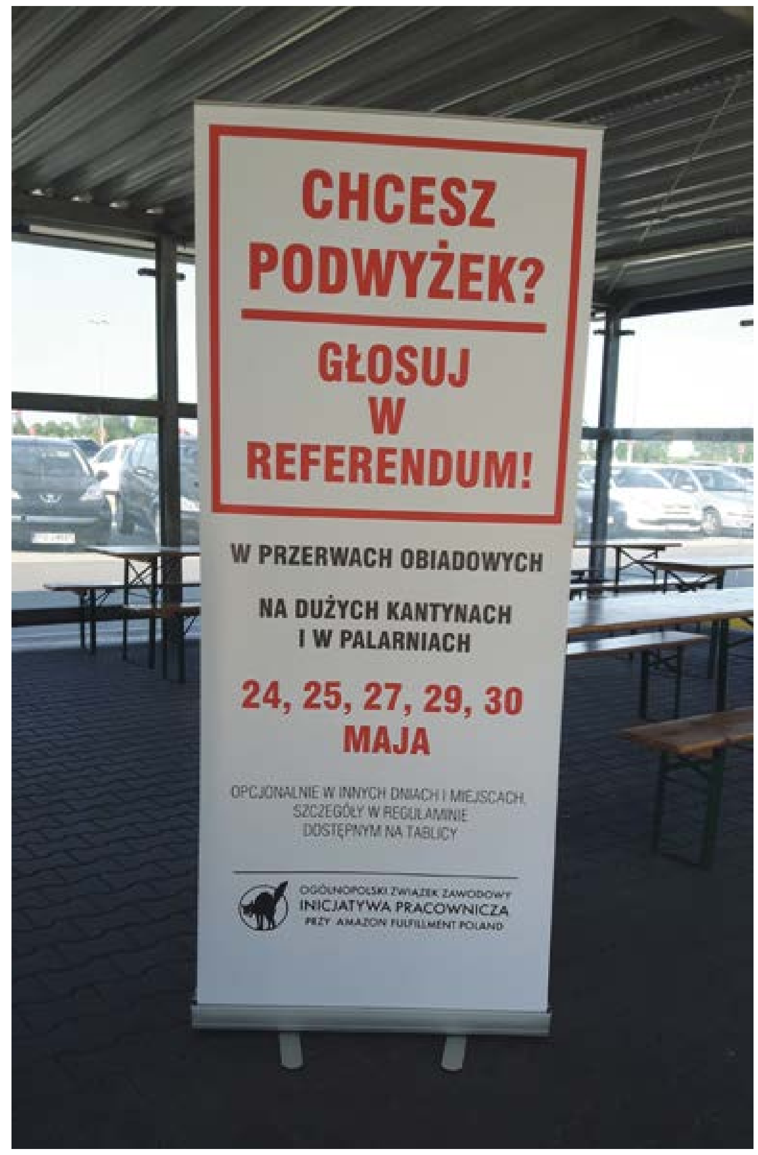
Jako ruch pracowniczy nie powinniśmy opowiadać się po stronie żadnej partii. Musimy jednak rozpoznać silne i słabe strony każdej formacji politycznej po to by móc skutecznie walczyć o prawa i bronić interesów pracowników i pracownic w zmieniających się warunkach. Paternalistyczna polityka rządu będzie stanowiła ważny elementem środowiska, w jakim przyjdzie nam działać w najbliższej przyszłości. Państwo, które buduje Jarosław Kaczyński, będzie systematycznie wykorzystywało politykę socjalną, jako narzędzie kontroli nad społeczeństwem. Tych zaś, którzy nie ulegną „miękkim" naciskom, rząd potraktuje „twardą" ręką policji. Przy okazji może jednak rzeczywiście pomóc w rozwiązaniu problemów bytowych wielu ludzi. Będziemy musieli nauczyć się jak wykorzystać takie okazje nie dając jednocześnie wciągnąć się w pułapkę zależności. •

* Zob. Komisja Krajowa wobec rządowego projektu zmian w ustawie o związkach zawodowych – stanowisko: http://ozzip.pl/teksty/dokumenty/oswiadczenia/item/2112-komisja-krajowa-wobec-rzadowego-projektu-zmian-w-ustawie-o-zwiazkach-zawodowych-stanowisko.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Ponad 2 tys. pracowników za strajkiem w Amazonie!

Na przełomie maja i czerwca 2016 r. Międzyzakładowa Komisja Inicjatywy Pracowniczej w Amazonie przeprowadziła referendum strajkowe. Pokazaliśmy siłę – ponad 2 tys. osób wypowiedziało się za strajkiem.



MIĘDZYZAKŁADOWA KOMISJA OZZ IP W AMAZONIE

Komisja związku zawodowego OZZ Inicjatywa Pracownicza w Amazonie dziękuje wszystkim, którzy zagłosowali w referendum strajkowym, bez względu czy głosowali na „tak" czy „nie". Wyrażenie własnego zdania jest dla nas ważniejsze niż obojętność i podążanie za wytycznymi z góry. Jesteśmy dumni, że mimo nacisków tak wiele osób odważyło się zagłosować i powiedzieć: „jesteśmy z wami". Mimo to restrykcyjna ustawa nie daje nam obecnie możliwości podjęcia legalnej akcji strajkowej.

Jest nas wiele! Aż 2101 osób za strajkiem

Referendum strajkowe zostało przeprowadzone w trzech magazynach Amazona i dotyczyło: 1) podwyżki godzinowej stawki podstawowej do co najmniej 16 zł brutto; 2) wprowadzenia dodatków stażowych; 3) wprowadzenia akcji pracowniczych; 4) wprowadzenia rocznych grafików pracy; 5) wprowadzenia regulaminu przerw urealniającego ich czas trwania. Pracownicy agencyjni głosowali też za umowami o pracę na czas określony – nie krótszy niż 3 miesiące, a także za klarownym rozliczaniem płac.

Zagłosowało 2159 pracowników i pracownic: 1644 z Amazona oraz 506 łącznie z trzech agencji pracy. 97,3% głosujących, czyli 2101 osób, opowiedziało się za strajkiem. 49 osób było przeciwko. Oddano 9 nieważnych głosów. Frekwencja łącznie wyniosła 28,8%. W Poznaniu (POZ1) jest mniej zatrudnionych niż w dwóch magazynach pod Wrocławiem (WRO1 i WRO2), stąd w Poznaniu łącznie zagłosowało mniej osób, ale frekwencja w Poznaniu była o kilka procent wyższa.

Za mało na legalny strajk? To tylko początek!

W głosowaniu wzięło udział za mało pracowników, abyśmy mogli przeprowadzić legalny strajk. Ustawa wymaga 50% frekwencji, czyli połowy z 5724 osób zatrudnionych stałych pracowników i pracownic Amazona (w chwili rozpoczęcia referendum). Jest według nas kilka powodów niskiej frekwencji:

1. Do frekwencji wlicza się wszystkie osoby na urlopach oraz zwolnieniach lekarskich, a w Amazonie jest to spory procent stałej załogi (mówi się o 20%).
2. Wliczane są osoby na 3-miesięcznych umowach próbnych – wielu z nich mówiło, że boi się zagłosować. Wciąż strach, a nie własna wola, jest silniejszy – co jest niepokojące i wiele mówi o atmosferze w firmie.
3. Mieliśmy przeciwko nam dyrekcję: dyrektorzy generalni we wszystkich trzech magazynach zorganizowali zebrania, na których zniechęcali do wzięcia udziału w głosowaniu. Co więcej, pracowników agencji błędnie zapewniano, że nie mogą głosować.
4. Zgodnie z wytycznymi z góry kadra kierownicza, czyli liderzy i menadżerowie, odmówiła (poza wyjątkami) wzięcia udziału w głosowaniu.
5. Druga organizacja związkowa NSZZ „Solidarność" w żaden sposób nie wsparła referendum. Jednak jej niektórzy członkowie wzięli w nim udział. Tak jak reszta wrocławskiej załogi z dużym zainteresowaniem odnosili się do naszych działań w Poznaniu.
6. Mimo, że referendum trwało 3 tygodnie, był to zbyt krótki okres, by dotrzeć do wszystkich: jest nas dużo, pracujemy na różne zmiany, w różne dni tygodnia. Głosowanie odbywało się głównie w palarniach i dolnej kantynie, gdzie nie wszyscy docierali. Zabrakło czasu w trakcie krótkich przerw (ludzie muszą odpocząć) i po pracy (tylko kilkanaście minut przed odjazdem autobusów).

Restrykcyjne prawo

Gdyby referendum odbyło się w Niemczech, mielibyśmy prawo do strajku. Tam związek zawodowy może podjąć decyzję o strajku bez referendum. Jeśli już zdecyduje się na głosowanie, to biorą w nim udział tylko członkowie związku, z czego 75% musi zagłosować za strajkiem. Podczas referendum strajkowego w Amazonie w Lipsku (LEJ) w 2013 r., związek zrzeszał ok. 25% załogi (na ok. 2 tys. zatrudnionych). 97% związkowców zagłosowało za strajkiem, niedługo potem doszło do strajku.

W Polsce Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, która formalnie daje nam prawo do strajku, jest bardzo restrykcyjna. Przed strajkiem musi się odbyć cała sformalizowana procedura: najpierw rokowania, potem mediacje i wreszcie referendum z udziałem przynajmniej 50% wszystkich zatrudnionych. Takie prawo służy temu, by stłumić nasze niezadowolenie. Często nasze prawo do strajku pozostaje „na papierze".

Amazon wystawia agencyjnych: „nas to nie dotyczy". Naprawdę?

Związek zawodowy umożliwił głosowanie pracownikom i pracownicom agencji pracy tymczasowej, które obsługują Amazona. Weszliśmy również w spory zbiorowe z agencjami. Amazon często podkreśla, że agencyjni traktowani są tak samo, jak pracownicy stali. Tymczasem 25 maja 2016 r. związek otrzymał następujące pismo od firmy: „Protestujemy przeciwko prowadzeniu na terenie naszego zakładu pracy referendów strajkowych w sporach zbiorowych, które prowadzą Państwo z podmiotami trzecimi [tj. agencjami]. (…) Nie znajdujemy podstawy prawnej do tego, aby być zmuszonym do znoszenia dolegliwości wynikających z prowadzenia na naszym terenie referendów strajkowych w sporach, które nas nie dotyczą. Prosimy o natychmiastowe zaprzestanie prowadzenia na terenie Amazon referendów w sporach z podmiotami trzecimi".

Twierdzimy, że problemy naszych kolegów i koleżanek z agencji dotyczą przede wszystkim Amazona! To nieprawda, że firma potrzebuje pracowników sezonowych tylko na okres przedświąteczny – tysiące z nich pracuje w Amazonie przez cały rok, wykonując tę samą pracę, co stali pracownicy. Zwykle pracownicy agencyjni pracują w Amazonie maksymalnie przez pół roku i są zatrudniani na miesięcznych umowach, co nie daje pewności jutra. Również dzięki ich wysiłkowi Amazon zbija fortunę. Nasz związek zrzesza też pracowników i pracownice agencji i domaga się, aby mogli oni brać udział w referendum strajkowym tam, gdzie rzeczywiście pracują.

I tak wygraliśmy!

Referendum było dla nas testem, co myśli załoga, było także szkołą wspólnego działania. Zdeterminowane ponad 2 tys. osób jest dla nas ważniejsze niż prawne paragrafy, według których nie możemy obecnie legalnie zastrajkować! Jeśli nasze warunki pracy będą się pogarszać, to niezadowolenie łatwo może wzrosnąć. Związkowcy z innych zakładów mówią nam, że pierwsze referendum nie zawsze wychodzi.

Dzięki referendum Inicjatywa Pracownicza była przez trzy tygodnie obecna w kantynach. Pracownicy mogli oddać głos, bezpośrednio porozmawiać i zapisać się do związku. Jest to ważne, bo do tej pory Amazon zakazywał związkowcom obecności na terenie zakładu pracy w trakcie godzin związkowych.

Ogromne znaczenie miała dla nas wizyta na Bielanach Wrocławskich, gdzie nasz związek dopiero się rozwija. Jechaliśmy tam z pewnymi obawami, ale okazało się, że pracownicy (zwłaszcza we WRO1) chętnie głosowali. Do związku zapisały się również nowe osoby.

Co dalej?

Obecnie czekamy na wynik przeglądu wynagrodzeń. Jesteśmy przekonani, że dla firmy ważnym sygnałem jest to, że aż jedna trzecia załogi głosowała za strajkiem. Zarząd wykorzystuje różne argumenty przeciwko nam. Twierdzą nawet, że i tak będą podwyżki z inicjatywy firmy, „więc po co było głosować?". Rzeczniczka Amazona stwierdziła: „Zakończenie referendum – bez względu na jego wynik – nie wpłynie na nasze bieżące działania ani sposób pracy". Nie jesteśmy naiwni i rozumiemy, że skoro firma stosuje te wizerunkowe zabiegi, to znaczy, że czuje presję.

Będziemy dalej budować siłę na zakładzie i wspólną determinację do działania. Nadal są takie działy i zmiany, do których jeszcze nie dotarliśmy. Znamy już ograniczenia prawa do legalnego strajku w naszym zakładzie. Ale strajk sam w sobie nie jest naszym celem. Jest tylko jednym ze środków wywierania presji po to, by wywalczyć wymienione korzyści dla pracownic i pracowników. Są też inne sposoby działania: petycje, zadawanie niewygodnych pytań na stand-upach, zaprzestanie harowania jak wół na komendę menadżerów, rozwijanie kontaktów z Amazończykami z innych krajów, protesty uliczne – i wiele innych!

Dołącz do nas!
Komisja Międzyzakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy AMAZON Fulfillment Poland Sp. z o. o.
ipamazon@wp.pl, 721-852-897

	Poznań (POZ1)	Wrocław (WRO1 i WRO 2)	Razem
Amazon	711	933	1644
Adecco	132	188	320
Randstadt	72	104	176
Manpowe	10	0	10
Głosy nieważne			9
Razem	925	1225	**2159**

	Za strajkiem	Przeciw strajkowi
Amazon	1605	39
Adecco	311	8
Randstadt	175	2
Manpower	10	0
Razem	**2101**	49

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Strajk w Krowarzywach i zmiany w branży gastronomicznej



Fot. Piotr Stasiak

W poniedziałek 20 czerwca 2016 r. pracownicy i pracownice wegańskiej restauracji Krowarzywa w Warszawie poinformowali pracodawcę o powstaniu Międzyzakładowej Komisji Pracujących w Gastronomii OZZ Inicjatywa Pracownicza i przedstawili postulaty odnośnie warunków zatrudnienia. Reakcją właścicieli na powstanie związku oraz postulaty było zwolnienie wszystkich osób obecnych na spotkaniu. W ten sposób wybuchł protest, który rozpoczął debatę o warunkach pracy w polskiej gastronomii

JAKUB GRZEGORCZYK

Krowarzywa to obecnie jedna z najpopularniejszych wegańskich restauracji serwująca bezmięsne burgery. Pod tą marką działają dwa lokale w Warszawie i jeden w Krakowie. Tak zwana Krowa działa od 3 lat i korzysta obecnie z pracy kilkudziesięciu osób. Na oficjalnym profilu facebookowym właściciele piszą, że chcą tworzyć „familijną firmę z wartościami" i chwalą się wysokimi – jak na gastronomię – stawkami wynagrodzeń. Według deklaracji szefostwa, zarobki wynoszą średnio od 14 do 22 zł za godzinę pracy, brakuje jednak informacji czy jest to kwota brutto czy netto – prawdopodobnie dlatego, że do czerwca br. mało kto był zatrudniany na umowie o pracę, a większość osób otrzymywała całość lub część wynagrodzenia „pod stołem". Pomimo tych pozornie dobrych warunków pracy, warszawskie restauracje Krowarzywa stały się miejscem, w którym wybuchł jeden z pierwszych konfliktów w polskiej gastronomii (a na pewno jeden z pierwszych tak szeroko relacjonowanych w mediach).

Jak powstała komisja w gastronomii

Problemy rozpoczęły się ok. 3 miesięcy temu w restauracji na ul. Hożej: wraz z przenosinami do nowego lokalu znacznie wzrosło obciążenie pracą, ale liczba osób zatrudnionych i stawki wynagrodzeń pozostały bez zmian. Kwestia wynagrodzeń budziła przy tym szczególne kontrowersje ponieważ składały się one z dwóch składników: podstawy w wysokości 10 zł netto dla „zwykłych pracowników" i 12 zł dla „kierowników" oraz procentu od utargu dzielonego pomiędzy wszystkich zatrudnionych. Co więcej, spośród 14 osób pracujących w restauracji na Hożej tylko dwie miały umowy o pracę, kolejne dwie miały podpisane umowy zlecenia, a reszta była zatrudniana „na czarno". Zamieszanie pogłębiał fakt, że tylko część kwot stanowiących wynagrodzenia była wpisana w umowy, a pozostałe były wypłacane „do ręki". Właściciele byli kilkukrotnie informowani o tych problemach podczas cotygodniowych spotkań z pracownikami, jednak nie podjęli żadnych kroków, aby na nie odpowiedzieć. Nie zdecydowali się ani na podwyższenie płac, ani na zatrudnienie dodatkowych osób. Zmieniła się natomiast atmosfera i sposób komunikacji: zaczęły padać sugestie zwolnień i „wymiany załogi". Czara goryczy przelała się w połowie czerwca, kiedy bez wcześniejszego uprzedzenia i bez żadnych wyjaśnień zamontowano monitoring wizyjny i przedstawiono zespołowi nowego menadżera. Pracownicy i pracownice postanowili założyć organizację związkową i rozpocząć wspólną walkę o poprawę warunków pracy. Do inicjatywy przyłączyły się także niektóre osoby z lokalu na ul. Marszałkowskiej, choć relacje w nim nie były aż tak napięte.

Ze względu na tryb pracy (restauracje działały na dwie zmiany w godzinach od 12.00 do północy), zebranie założycielskie odbyło się w nocy z soboty na niedzielę (18–19 czerwca). Postanowiono na nim, że pracodawca zostanie poinformowany o powstaniu związku i jego postulatach w poniedziałek 20 czerwca rano, podczas zebrania pracowników i pracownic z menadżerem i właścicielami. Początkowo, głównymi postulatami były: zatrudnienie wszystkich na umowach o pracę ze stałą stawką godzinową wynoszącą 16 zł netto za godzinę pracy, likwidacja monitoringu, zwolnienie nowego menadżera (który rozpoczął „współpracę" z załogą od sugestii wymiany całego personelu na Hożej) oraz uznanie związku zawodowego i konsultowanie z nim warunków pracy i płacy. W warunkach pracy na czarno i umowach cywilnoprawnych założenie komisji związkowej było dość odważnym posunięciem – formalnie nie ma bowiem jeszcze przepisów, które regulowałyby funkcjonowanie organizacji związkowych, gdzie jedynie niewielka część personelu ma umowy o pracę. Niemniej jednak – zgodnie z przyjętymi w OZZ IP założeniami – komisja zdecydowała się przetestować „w praktyce" wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r., który uznał, że prawo do zakładania związków zawodowych przysługuje pracownikom bez względu na formę zatrudnienia.

Strajk i lokaut

W niedzielę 19 czerwca doszło jednak do niespodziewanego zwolnienia jednego z pracowników, który pracował bez umowy i został zwolniony ustnie, natychmiastowo i bez podania przyczyny. To zmotywowało związkowców i związkowczynie do dopisania postulatu o przywróceniu do pracy bezpodstawnie zwolnionego kolegi.

W poniedziałek 20 czerwca rano właściciele negatywnie zareagowali na powstanie związku: „Na początku w ogóle nie chcieli podjąć z nami rozmów, przedstawiliśmy im więc dokumentację założenia związku zawodowego i nasze postulaty, po tej informacji podziękowali nam za współpracę i kazali opuścić lokal, a kierownikom zdać klucze. Przez następne dwie godziny czekaliśmy i prosiliśmy by usiedli z nami do rozmów, niestety nic to nie dało." – opowiadali pracownicy. Dopiero spontanicznie zwołana pikieta pod lokalem oraz przyjazd mediów skłonił pracodawców do podjęcia rozmów. Do osób przebywających na Hożej około południa dołączyły także osoby z lokalu na Marszałkowskiej, który przez cały poniedziałek pozostał zamknięty. Mniej więcej do godz. 16.00 pracownicy i pracownice czekali na reakcję pracodawców. Finalnie, stanowisko właścicieli brzmiało: „nie jesteśmy dziś w stanie podjąć żadnej decyzji ani w sprawie Waszych postulatów ani uznania związku". Ustalono więc powrót do negocjacji we wtorek 21 czerwca o 9.00. Do tego czasu obie strony zobowiązały się do nie eskalowania konfliktu i unikania wypowiedzi dla mediów.

We wtorek pracodawcy zażądali zmiany miejsca spotkania (sala konferencyjna zamiast lokalu na Hożej) i przybyli na spotkanie w towarzystwie prawników. Okazało się także, że wykorzystali kilkunastogodzinny „rozejm" do kontrofensywy w mediach i zaprezentowania tam swojego stanowiska. Stanowisko wobec zgłoszonych postulatów było następujące: odmówiono przywrócenia do pracy pracownika zwolnionego w niedzielę a pozostałym osobom zaoferowano powrót do pracy i zatrudnienie na umowach na czas 2 miesięcy ze stawką netto 14 zł za godzinę. Umowy takie wiązały się jednak z możliwością dokonywania przez pracodawcę wypowiedzeń bez podawania przyczyny i bez konsultacji ze związkiem zawodowym, a odmowę przywrócenia do pracy kolegi, pracownicy i pracownice z lokalu na Hożej uznali jako zapowiedź kolejnych zwolnień. Z tych powodów odrzucono propozycje właścicieli, chociaż Komisja Pracujących w Gastronomii podczas negocjacji zgodziła się na pozostawienie monitoringu oraz nowego menadżera. Uczestniczący w negocjacjach pracownicy i pracownice tak uzasadniają swoje stanowisko: „Na zaproponowane warunki zgodzić się nie mogliśmy. Zgoda na bezpodstawne zwolnienie jednej osoby oraz na zatrudnienie pozostałych osób na dwumiesięczne umowy na czas określony w żaden sposób nie zabezpieczała przed kolejnymi zwolnieniami, choćby miały one nastąpić następnego dnia. Działalność związku byłaby sparaliżowana i istniałby tylko na papierze." W efekcie, 15 osób (13 z Hożej i 2 z Marszałkowskiej) odmówiło powrotu do pracy na warunkach zaproponowanych przez właścicieli, uznając, że zostały zwolnione w poniedziałek 20 czerwca za założenie związku zawodowego. Większość osób z lokalu na Marszałkowskiej zrezygnowała jednak z dalszego protestu – restauracja zaczęła działać w środę 22 czerwca. Lokal na Hożej pozostał natomiast zamknięty przez kolejny tydzień.

To dopiero początek walki

Smutnym finałem protestu były stanowiska, jakie wydali pracownicy i pracownice z restauracji w Krakowie oraz ta część załogi z warszawskiego lokalu na Marszałkowskiej, która zdecydowała się wrócić do pracy – w środę 22 czerwca Internet obiegły deklaracje o „solidarności z pracodawcami" i „oszczerstwach ze strony mediów". Reakcją strony związkowej był spontaniczny, godzinny protest pod lokalem na Marszałkowskiej w Warszawie oraz pikieta solidarnościowa pod Krowarzywą w Krakowie. Niemniej jednak pracodawcy udało się złamać solidarność pracowniczą, a przychylne mu media (portal: innpoland.pl) przedstawiły cały konflikt jako efekt „zmanipulowania pracowników". Na portalach społecznościowych związkowcom i związkowczyniom zarzucano dążenie do „zniszczenia miejsc pracy" tych osób, które zdecydowały się wyłamać z protestu.

W tych warunkach byli pracownicy i pracownice Krowarzyw zrzeszeni i zrzeszone w OZZ IP zdecydowali się na podjęcie kroków prawnych przeciwko pracodawcy. Mało kto wierzy obecnie w możliwość powrotu do pracy w tej konkretnej burgerowni, jednak nie oznacza to końca działalności Międzyzakładowej Komisji Pracujących w Gastronomii. Jej członkowie i członkinie deklarują, że zamierzają działać dalej i że konflikt w Krowarzywach ośmielił wielu pracowników i pracownic z innych restauracji, barów i kawiarni do działania: „otrzymujemy wiele wiadomości od pracowników i pracownic którzy i które chcą nawiązać z nami współpracę i szykujemy się do kolejnych interwencji". ↗



Fot. Piotr Stasiak

Komisja obecnie organizuje serię spotkań dyskusyjnych w całej Polsce (Poznań, Wrocław, Warszawa, Kraków) które mają posłużyć za forum wymiany doświadczeń osób pracujących w branży gastronomicznej, analizy warunków pracy i przedyskutowania możliwości skutecznego oporu pracowniczego wobec wyzysku.

Jednym z ważniejszych efektów konfliktu w wegańskiej burgerowni jest rozpoczęcie debaty o warunkach pracy w gastronomii. Zdaniem krytyka kulinarnego Macieja Nowaka konflikt w Krowarzywach to „wierzchołek góry lodowej", ponieważ „gastronomia zapewnia wyrafinowane przyjemności, a jednocześnie oferuje to kosztem zatrudnienia na czarno, wyzysku, mobbingu, w skrajnych przypadkach – nawet zgonu." (zob. Już po buncie w Krowarzywach? Śmiem wątpić, „Gazeta Wyborcza" 6.07.2016). Osoby zrzeszone w Komisji Pracujących w Gastronomii potwierdzają te obserwacje w swoich materiałach: „Praca w gastronomii jest bardzo wymagającą i ciężką fizycznie pracą. Zmiany trwają długo i często trzeba pracować w godzinach nocnych. Ludzie nie tylko przygotowują posiłki i je serwują, ale wykonują cały szereg innych prac: od przygotowania lokalu, przez sprzątanie, aż po obsługę i kontakt z klientami. Muszą dbać o najdrobniejszy szczegół. Wykonują działania pod presją czasu, a muszą angażować też swoje emocje – pracownicy gastronomii powinni cały czas się uśmiechać i dbać o dobrą atmosferę, niezależnie od swojego samopoczucia. Często stykają się z agresją słowną ze strony swoich przełożonych i rzadko kiedy ich praca jest doceniana. To od ich ciężkiej pracy zależy sukces biznesowy wszystkich restauracji".

W takich warunkach działalność związkowa może być szczególnie trudna, jednak optymizmem napawa fakt, że gastronomia jest kolejną branżą – po sztuce, budowlance i organizacjach pozarządowych – w której powstały struktury Inicjatywy Pracowniczej. Prekarne warunki pracy oraz duża rotacja personelu w połączeniu z hiperwyzyskiem i przedmiotowym traktowaniem nie powstrzymały do tej pory ani operatorów żurawi wieżowych, ani pracowników sztuki, ani osób pracujących w organizacjach pozarządowych przed walką o poprawę warunków pracy. Jest więc spora szansa, że podobnie będzie z gastronomią, a konflikt w Krowarzywach stanie się początkiem szerszych zmian w tej branży. •

Apel o wsparcie zwolnionych za strajk w Krowarzywach!

W restauracji Krowarzywa pracodawca stłumił opór pracowników i zwolnił kilkanaście strajkujących osób. Byli pracownicy Krowarzyw zostali bez dochodu i potrzebują wsparcia materialnego.

Z tego względu apelujemy o darowizny na konto główne Inicjatywy Pracowniczej, na cele statutowe.

Wszystkie opisane darowizny zostaną przekazane na fundusz strajkowy i zostaną wypłacone strajkującym w formie zapomóg. Naszą największą bronią jest to, że działamy wspólnie, walczymy wspólnie i wspieramy się. Pomoc wzajemna jest podstawą solidarności pracowniczej.

Wspomóżmy więc naszych kolegów i koleżanki z Międzyzakładowej Komisji Pracujących w Gastronomii w tym trudnym momencie.

Adres i nr konta do przelewu:
Ogólnopolski Związek Zawodowy
Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań
nr konta: 88 2130 0004 2001 0577 6570 0001
nr IBAN banku: VOWAPLP1
nr SWIFT: PL88 2130 0004 2001 0577 6570 0001

Przykładowy tytuł przelewu:
Darowizna na cele statutowe, Krowarzywa

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Witamy nowe komisje IP

Od początku 2016 r. w Inicjatywie Pracowniczej zawiązało się aż 8 nowych komisji, aż połowa z nich działa w branży kultury i sztuki

KOMISJA KRAJOWA OZZ INICJATYWA PRACOWNICZA

W styczniu 2016 r. w IP zarejestrowano Białostocką Komisję Środowiskową, która kilka miesięcy później zorganizowała w mieście obchody pierwszomajowe pod hasłem „Odzyskać święto pracy". Również na początku roku zawiązała się Komisja Zakładowa przy Teatrze Tańca w Poznaniu, która z początkiem czerwca – w związku z licznymi naruszeniami praw pracowniczych w zakładzie – weszła z pracodawcą w spór zbiorowy (czytaj na stronie 8).

Wiosną zawiązały się 4 kolejne komisje. Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Miejskim Centrum Sportu i Rekreacji w Nowym Targu powstała ze względu na ostry konflikt dyrekcji z załogą – dyrekcja chciała niesłusznie usunąć z pracy jedną z pracownic. Komisja Zakładowa przy Instytucie Teatralnym w Warszawie powstała ze względu na obawy załogi przed roszadami na stanowiskach kierowniczych po zmianie rządu. Komisja Zakładowa przy Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym w Trzebieży powstała, gdyż pracownicy i pracownice placówki chcieli mieć większy wpływ na politykę samorządu dotyczącą ich zakładu pracy. W połowie maja przystąpili do nas pracownicy i pracownice Muzeum Współczesnego Wrocławia – zorganizowali się w obronie swoich miejsc pracy, które mogą zostać zlikwidowane (lub dotychczasowi pracownicy mogą zostać zastąpieni nowym personelem) w obliczu nadchodzącej w 2017 r. zmiany kierownictwa galerii. Obecnie komisja zrzesza niemal cała załogę instytucji.

Pod koniec czerwca powstały kolejne dwie komisje IP. Pierwsza zrzesza pracownice i pracowników Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN, w którym załoga chce mieć wpływ na decyzje, które jej dotyczą i wyrażać swoje zdanie w ważnych dla muzeum sprawach. Pragną kształtować w muzeum przyjazne środowisko pracy i dbać o kulturę komunikacji w instytucji. Druga komisja zawiązała się na fali rosnącego konfliktu pracowniczego w wegańskim barze z burgerami Krowarzywa w Warszawie, w chwilę później wybuchł tam strajk, który zakończył się lokautem. Jednak Międzyzakładowa Komisja Pracujących w Gastronomii nie ogranicza się tylko do jednej sieci barów, chce zrzeszać wszystkich pracowników i pracownice gastronomii, które gotowe są walczyć o lepsze warunki pracy.

Witamy nowe komisje IP! Trzymamy kciuki za Waszą działalność we wspólnej walce. •



Fot. Rafał Jakubowicz

Jarosław Broda, dyrektor Wydziału Kultury we Wrocławiu, postanowił nie przedłużyć kontraktu dyrektorce Muzeum Współczesnego Wrocław, Dorocie Monkiewicz. Ta decyzja oznacza, że zagrożone są również miejsca pracy zespołu muzeum. Dlatego 5 maja w muzeum powstała Komisja Zakładowa OZZ IP. Cztery dni później, podczas eventu pt. „Poeci i Dyrektorzy", który odbył się w urzędzie miasta, na którym Jarosław Broda wystąpił w podwójnej roli „poety-dyrektora", zorganizowaliśmy wspólny protest Pracowników Sztuki oraz Obywatelskiego Forum Sztuki Współczesnej, mający na celu wsparcie KZ MWW.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Nasze strategie i walki – relacja ze Zjazdu Ro

W dniach 9–10 kwietnia 2016 r. w Poznaniu odbył się Zjazd Roboczy OZZ IP, który zgromadził około 80 przedstawicieli i przedstawicielek z 24 komisji naszego związku. Zjazd poświęcony był przede wszystkim omówieniu naszych strategi i taktyk stosowanych podczas ostatnich konfliktów w miejscach pracy



Fot. Rafał Jakubowicz

KOMISJA KRAJOWA OZZ IP

Pierwszego dnia dyskusje podzielone były na bloki tematyczne: „Konflikty w miejscach pracy", „Różne strategie działalności związkowej i walk pracowniczych" oraz „Powiązania branżowe pomiędzy komisjami". Drugiego dnia dyskutowano o ewentualnych zmianach organizacyjno-statutowych, takich jak koordynacja regionalna oraz możliwość organizowania się w konfederacje. Rozmawialiśmy również o planach na bieżący i przyszły rok oraz zmianach w ustawie o związkach zawodowych.

Jakie narzędzia?

Podczas pierwszej części Zjazdu członkowie i członkinie IP opowiedzieli o sytuacji w ich zakładach pracy, dzieląc się swoimi doświadczeniami oraz przedstawiając, jakie wyzwania stoją zarówno przed nimi, jak i przed całym związkiem. W trakcie poszczególnych prezentacji dało się wyróżnić kilka powtarzających się problemów m.in. niestabilność zatrudnienia i wynagrodzeń; coraz częstsze stosowanie umów cywilno-prawnych, samo-zatrudnienia i pracy agencyjnej (podwykonawstwa), represje wobec związkowców. Inne problemy to praca w systemie zmianowym, zamrożenie płac (brak podwyżek), brak dostępu do ubezpieczeń społecznych.

Omówiono także różne sposoby wywierania bezpośredniego nacisku na pracodawcę lub odpowiednie instytucje publiczne (którym podlegają bezpośredni pracodawcy). Rozmawialiśmy również o sposobach powstrzymywania się od pracy jako formie nacisku, w tym o strajkach. Ze względu na aktualne rozwiązania prawne zorganizowanie (formalnie legalnego) strajku jest w Polsce bardzo trudne. Stwarza to zagrożenie ograniczenia się przez związek do biurokratycznych działań i walki z pracodawcami na pisma. Dlatego też Inicjatywie Pracowniczej związkowcy i związkowczynie nierzadko uciekają się do takich narzędzi jak: pikiety, blokady, rozpowszechnianie informacji o antypracowniczych działaniach danej firmy lub instytucji. Dość powszechną praktyką stosowaną w związku jest wykorzystywanie samego sporu zbiorowego, jako sposobu na doprowadzenie do konfrontacji z pracodawcą i rozwoju konfliktów na zakładach. Jednak w niektórych miejscach pracy taka taktyka prowadzić może do stagnacji, dając jedynie pozór aktywności. W innych, odpowiednio przeprowadzona, może przynieść pozytywne zmiany. W Poznańskich żłobkach członkinie IP za pomocą przeciągającego się sporu i wywierania nacisków poza samym zakładem pracy, np. poprzez akcje uliczne i udział w posiedzeniach rady miasta, zablokowały prywatyzację i wywalczyły ok. 25% podwyżki płac.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Poznańskie komisje IP domagają się wyższych płac

Podczas rozmów przedstawicieli i przedstawicielek naszego związku z wiceprezydentem Poznania Jędrzejem Solarskim, uzyskaliśmy informacje na temat prawdopodobnych planowanych podwyżek płac na lata 2017 i 2018. Miasto planuje w najbliższych latach dwie tury 3% podwyżek w zakładach pracy finansowych lub współfinansowanych z budżetu samorządu. Dla zdecydowanej większości zatrudnionych oznacza to podwyżki nie przekraczające nawet 100 zł brutto miesięcznie. Poniżej publikujemy wspólne stanowisko poznańskich komisji OZZ Inicjatywa Pracownicza

Nasz związek zawodowy stoi na stanowisku, że podwyżki takie są dla większości pracowników i pracownic dalece niewystarczające, aby zrekompensować wzrost kosztów utrzymania i długoletni spadek wynagrodzeń realnych. Jak to wielokrotnie zaznaczaliśmy od 2009 r., kiedy wprowadzono większe systemowe regulacje wynagrodzeń, skumulowana inflacja wyniosła ok. 15%, jednakże średnie płace w gospodarce narodowej na terenie Poznania wzrosły w tym samym okresie o ok. 21% i wynosiły na koniec 2014 r. 4354 zł/miesięcznie, a w 2015 ok. 4400 zł/miesięcznie. W okresie od 2009 r. do dziś zaplanowano systemowe podwyżki (na poziomie 3%) dla wszystkich zakładów finansowanych z budżetu miasta tylko na 2016 r. Część zakładów dostawała podwyżki także w innych latach, ale dla zdecydowanej większości nie oznaczało to zrekompensowania spadku realnych wynagrodzeń, nie mówiąc o znaczącej poprawie niekiedy nawet dramatycznie niskich wynagrodzeń. Na przykład zastępca poprzedniego prezydenta miasta przyznał w liście do przewodniczącego Komisji Kultury i Nauki Rady Miasta z grudnia 2013 r., że realne płace w poznańskiej kulturze od 2009 r. spadły o ok. 8%. Na koniec 2013 r. wynosiły one średnio 3068 zł brutto (ze wszystkimi dodatkami), kiedy średnie wynagrodzenie w gospodarce narodowej w Poznaniu przekraczało 4250 zł brutto. Choć finansowane z budżetu instytucje kultury otrzymały podwyżki w 2015 i 2016 r. (po 3%), to naszym zdaniem nie zdołały one zrekompensować spadku realnych płac, które w kulturze pozostają na bardzo niskim poziomie. Nieco inaczej sytuacja przedstawia się w poznańskich żłobkach, gdzie zgodnie z informacją Wydziału Zdrowia i Spraw Socjalnych Miasta Poznania z dnia 27.04.2015 r., pomimo licznych protestów pracownic tego sektora zakończonych wzrostem wynagrodzeń, średnia pensja brutto bez rocznych dodatków wynosiła na początku 2015 r. 2730 zł miesięcznie brutto.

Równie niepokojąca jest nie tylko wysokość, ale także struktura dochodów pracownic i pracowników zakładów finansowanych z budżetu Miasta Poznania. Zgodnie z informacją przygotowaną przez Miasto Poznań koło 3/4 pracowników i pracownic tego typu zakładów zarabia poniżej 2500 zł/miesięcznie brutto (wynagrodzenie zasadnicze plus dodatki funkcyjne i specjalne, jeżeli przysługują). W zespołach żłobków personel opiekuńczy (opiekunki dziecięce i pielęgniarki – 66% personelu) zarabiała średnio (z początkiem 2015 r.) 2609 zł/miesięcznie, obsługa techniczna (np. kuchnia – 23% personelu) 2489 zł/miesięcznie, administracja – 3419 zł/miesięcznie, dyrekcja – 4727 zł/miesięcznie (łącznie ostatnie dwie grupy 11% personelu).

Żądamy większych podwyżek płac

Dlatego – po pierwsze – uważamy, że aby zniwelować różnice pomiędzy średnim wynagrodzeniem w gospodarce narodowej dla Poznania a średnimi wynagrodzeniami w zakładach finansowanych z budżetu miasta, podwyżki powinny wynosić w najbliższych dwóch latach nawet 1000 zł brutto średnio na pracownika miesięcznie. Zwłaszcza że obecnie mamy do czynienie ze względnie dobrą koniunkturą gospodarczą i niską inflacją. Jeżeli koniunktura ulegnie w przyszłości pogorszeniu, a inflacja wzrośnie, co jest oczywiście nieuniknione z powodu oscylacyjnego charakteru całej gospodarki, płace realne mogą znowu ulec obniżeniu, co miało miejsce np. w latach 2009-2013 i zostało nieco zniwelowane dopiero w ostatnich 2–3 latach, ale – jak wykazywaliśmy wyżej – nie we wszystkich sektorach i zakładach w jednakowy sposób. Po drugie uważamy, że podwyżki te powinny przede wszystkim dotyczyć osób najniżej zarabiających. Dopuszczamy zatem wariant podwyżek 3% w 2017 r. i 3% w 2018 r. w odniesieniu do grup zawodowych i sektorów najlepiej uposażonych, ale konieczne jest przeprowadzenie radykalniejszych podwyżek płac, dla tych grup zawodowych i sektorów, które odznaczają się szczególnie niskimi zarobkami i dla tych grup domagamy się podwyżek nawet do 10% w 2017 r. i 10% w 2018 r.

Stop umowom śmieciowym

Jeszcze bardziej dramatycznie przedstawia się sytuacja w przypadku zadań finansowanych z budżetu Miasta Poznania w formie zleceń zadań innym organizacjom czy firmom np. z zakresu opieki socjalnej organizacjom pozarządowym, czy osobom prywatnym prowadzącym w ramach działalności gospodarczej żłobki. W wielu przypadkach (choć sprawa ta nie jest dostatecznie dobrze zbadana) zatrudnia się wówczas pracowników i pracownice na „śmieciowe umowy", a wynagrodzenia bywają zdecydowanie mniejsze niż w przypadku osób pracujących w ramach instytucji publicznych. OZZ Inicjatywa Pracownicza wielokrotnie (m.in. w związku z protestem sprzątaczek z Uniwer-

boczego OZZ IP

Wiele miejsca w rozmowach na zjeździe zajął temat społecznego inspektora pracy. Jego obecność może nie tylko przyczynić się do większej kontroli nad regulacjami BHP i prawem pracy, ale również zapewnić danej komisji dodatkowe ochrony. Obecność SIP-owca może także pomóc w zdobyciu większej widoczności związku w zakładzie oraz przynajmniej częściowej kontroli nad niektórymi aspektami funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Wśród innych tematów poruszonych pierwszego dnia obrad wymienić należy: nienegocjowanie układów zbiorowych; korzyści i ograniczenia związane z prowadzeniem spraw sądowych; podejmowane i planowane działania w zakresie poprawy warunków BHP (głównie sektor budowlany i logistyka); dopuszczalność umów cywilno-prawnych w pewnych rodzajach prac przy ich ubezpieczeniu, oskładkowaniu i objęciu ochroną warunków pracy; rolę komisji środowiskowych w działaniach i rozwoju związku oraz wyzwania i dodatkowe możliwości ponadzakładowego organizowania się i rozwoju walk, jakie posiadają pracownicy i pracownice działające w międzynarodowych korporacjach.

Jaka struktura?

Drugi dzień obrad rozpoczął się od dyskusji nad ideą powołania (niezależnych od Komisji Krajowej) koordynacji terytorialnych złożonych z osób należących do istniejących już komisji. Struktury takie byłyby odpowiedzialne za koordynacje działań związku oraz kontakty z Komisją Krajową w poszczególnych regionach lub miejscowościach. Struktury takie miałyby przejąć część zadań komisji środowiskowych i międzyzakładowych, zwłaszcza w miejscowościach i regionach, gdzie takowe nie istnieją. Kontrowersje wzbudziło definiowanie obszaru działań takich struktur, konieczność wprowadzania zmian w statucie oraz ewentualne ograniczenia co do liczny określonych komisji (np. środowiskowych, międzybranżowych) działających na danym terenie. Sam pomysł spotkał się jednak z zainteresowaniem ogółu osób biorących udział w Zjeździe, zarekomendowano stworzenie skonkretyzowanej propozycji, która uwzględniłaby zgłoszone (lub przyszłe) uwagi i zastrzeżenia.

Kwestii organizacyjno-statutowych dotyczyła również dyskusja nad ewentualnym wchodzeniem w konfederacje z innymi niewielkimi (głównie branżowymi) związkami zawodowymi, które coraz częściej zgłaszają się do IP zainteresowane współpracą lub formalnym wstąpieniem całych struktur. Dałoby to możliwość rozwoju Inicjatywy i dołączenia do niej wspomnianych powyżej struktur. Mogłoby to jednak wpłynąć na proces decyzyjny oraz sposób działania. Zmianie bądź rozmyciu mógłby ulec na przykład profil ideowy związku. W tym aspekcie wątpliwości wzbudził ewentualny niedemokratyczny (biurokratyczny) charakter podmiotów



Fot. Rafał Jakubowicz

zainteresowanych konfederacją i ograniczona możliwość oddolnej kontroli nad ich działaniami (*casus* np. NSZZ „Solidarność", w której niektóre struktury regionalne uczestniczą w inicjatywach skrajnej prawicy). Podobnie jak w przypadku powołania koordynacji regionalnych, propozycję zarekomendowano do dalszych przygotowań merytorycznych, konsultacji na liście mailingowej oraz na Zjeździe Delegatów i Delegatek.

Efektem drugiego dnia obrad była również rekomendacja utworzenia grupy roboczej do spraw szkoleń; stanowiska w sprawie zmian w ustawie o związkach zawodowych. Dyskutowano również kwestię deklaracji ideowej, zasadności jej posiadania oraz ewentualnych zmian, jakie można w niej wprowadzić.

Na zakończenie poruszono temat komunikacji wewnątrz związku, rozwiązywaniu ewentualnych nieporozumień czy konfliktów (które wraz z rozwojem liczebnym związku mogą stać się nieuniknione) oraz zasad funkcjonowania kanałów komunikacyjnych IP. Uczestnicy i uczestniczki wystosowali apel o traktowanie się z wzajemnym szacunkiem oraz wykorzystywanie takich narzędzi jak lista jedynie w celu merytorycznej wymiany zdań na tematy związane z organizowaniem się.

Ustalenia Zjazdu Roboczego posłużą między innymi sformułowaniu tematów podejmowanych przez następny Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek, który odbędzie się w pierwszej połowie 2017 r. •

sytetu A. Mickiewicza i sądów) sygnalizowała konieczność w takim przypadku kontrolowania warunków zatrudnienia m.in. poprzez odpowiednie zapisy przy ogłaszaniu przetargu czy odpowiednio formułując umowy z podmiotami zewnętrznymi.

Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy dla wszystkich

Istnieją też duże rozbieżności w warunkach pracy i wysokości płac nie tylko pomiędzy poszczególnymi sektorami (Urząd Miasta Poznań, Miejskie Jednostki Organizacyjne, zdrowie i sprawy socjalne, oświata i wychowanie, kultura), ale także wewnątrz nich. Na przykład część miejskich instytucji kultury jest objęta ponadzakładowym układem zbiorowym pracy (PUZP), a część nie. Uważamy (i domagamy się tego), że Miasto Poznań powinno dążyć do tego, aby pracownice i pracownicy byli w miarę możliwość równo traktowani, co w tym konkretnym przypadku oznaczałoby rozciągnięcie PUZP na wszystkie instytucje kultury finansowane przez miasto.

Komisja Międzyzakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Teatrze Ósmego Dnia (i Galerii Miejskiej Arsenał)

Komisja Międzyzakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Zespołach Żłobków w Poznaniu

Poznańska Komisja Międzyzakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

O jasne zasady, czytelne wymagania i należne podwyżki

Komisja związkowa IP w Starostwie Powiatowym w Złotoryi powstała w październiku 2015 r. Zorganizowaliśmy się w odpowiedzi na niejasne działania pracodawcy wynikające z rosnącego zadłużenia powiatu.

KM OZZ IP PRZY STAROSTWIE POWIATOWYM W ZŁOTORYI

Fatalna sytuacja finansowa Szpitala Powiatowego w Złotoryi, który od wielu lat generuje długi, jest głównym problemem powiatu. Zadłużenie jest na tyle wysokie, że ustawowo zmusza władze powiatu do podjęcia działań na rzecz ograniczenia wydatków budżetowych. Właśnie w tym celu postanowiono przekazać zarządzanie szpitalem prywatnej spółce. W październiku 2015 r. wyłoniono podmiot zewnętrzny, który zadeklarował przejęcie szpitala w dzierżawę na wynegocjowanych wcześniej warunkach. Ze względu na wątpliwą sytuację finansową nowego dzierżawcy, branżowe związki zawodowe służby zdrowia wyraziły głęboki niepokój co do możliwości wywiązania się z deklaracji zawartych w umowie dzierżawy. Z punktu widzenia pracowników Starostwa sytuacja jest bardzo trudna, gdyż za obsługę zadłużenia szpitala odpowiedzialność ponoszą władze powiatu, które następnie przerzucają ją na barki szeregowych urzędników. Poszukując możliwych rozwiązań, decydenci zaczęli „majstrować" w obszarach spraw osobowych i organizacyjnych. Zasugerowano nawet redukcję płac pracowników starostwa, mimo że ich wynagrodzenia i tak są bardzo niskie – pracownicy otrzymują średnio 2000 zł netto, a wielu z nich zarabia minimalną krajową pensję.

Te działania spotkały się z dużą dezaprobatą środowiska pracowniczego – przede wszystkim zostały odebrane jako zapowiedź dalszych nietrafionych posunięć pracodawcy bez uwzględniania głosu zatrudnionych. Dlatego też podjęto decyzję o zawiązaniu komisji IP w Starostwie Powiatowym w Złotoryi, do której przystąpiła w kolejnych miesiącach blisko połowa załogi. W związku z dużym zainteresowaniem przystąpienia do organizacji związkowej pracownic i pracowników innych jednostek powiatu (dla których starostwo nie jest formalnym pracodawcą), w styczniu 2016 r. komisja z zakładowej przekształciła się w międzyzakładową.

Czego chcemy?

Najważniejszym wyzwaniem dla struktur związkowych w naszych zakładach pracy jest wyrobienie sobie silniejszej pozycji do wszelkich rozmów z pracodawcą na tematy pracownicze. Mimo, że nie spotkaliśmy się z rażącymi przejawami niechęci wobec związku zawodowego ze strony pracodawcy, to do tej pory trwały przepychanki, które miały ograniczyć kompetencje naszej organizacji. Jako związkowcy mamy wiele zastrzeżeń do jakości i zapisów podstawowych dokumentów kształtujących nasze sprawy pracownicze. Uważamy, że zarówno regulamin organizacyjny, regulamin wynagradzania i wiele innych dokumentów statutowych nie spełnia naszych oczekiwań, nie daje możliwości sumiennego wykonywania naszych zadań, a przede wszystkim nie określa drogi awansu zawodowego pracownika. Brak jasnego systemu premiowania pracowników, wieloletni brak podwyżek czy waloryzacji wynagrodzeń, to główne czynniki, które wpływają na jakość naszej pracy. Naszą rolą jako związku jest podjąć rozmowę z pracodawcą (zwłaszcza że władze samorządowe mają tylko 4-letnią kadencję) w tych zasadniczych dla nas kwestiach, by poprawić nasze warunki pracy.

W ostatnim czasie udało nam się namówić pracodawcę do podjęcia prac nad zmianą regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Pracowniczych, gdyż pracownicy często zgłaszali często zastrzeżenia do jego zapisów. Mamy nadzieję, że jest to symptom nowego spojrzenia pracodawcy na nasze problemy. Jedno jest pewne. Po stworzeniu nowego regulaminu ZFŚP dalej będziemy walczyć o kolejne zmiany, tak aby warunki pracownicze w naszym zakładzie pracy można było uznać za wzorcowe przynajmniej w skali lokalnej. •

Wstąp do związku!

OZZ Inicjatywa Pracownicza jest bojowym, samorządnym związkiem zawodowym. Zrzesza pracowników i pracownice ze wszystkich branż, bez względu na typ umowy. Dołącz do nas!

Wystarczy 10 osób zatrudnionych na umowach o pracę, aby powołać komisję zakładową w twoim zakładzie pracy.

Pracownice i pracownicy pracujący w małych przedsiębiorstwach, na umowach cywilnoprawnych, bezrobotni i bezrobotne, emeryci i emerytki mogą zrzeszać się w komisjach środowiskowych lub międzyzakładowych.

Więcej informacji o tym jak wstąpić do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza znajdziesz na stronie internetowej:

www.ozzip.pl/przystap-do-ip

Możesz także skontaktować się bezpośrednio z Komisją Krajową związku telefonując na numer:

530 377 534

lub wysyłając nam wiadomość e-mail na adres:

wstapdoip@ozzip.pl

Komisja Krajowa

ul. Kościelna 4/1a, 60-538 Poznań
REGON: 634611023
NIP: 779-22-38-665

Kontakt ogólny:
ip@ozzip.pl

Zagranica:
international@ozzip.pl

Finanse:
finanse@ozzip.pl

Biuletyn „Inicjatywa Pracownicza", media:
prasowy@ozzip.pl/tel.503 177 889

Krajowa Komisja Rewizyjna
rewizyjna@ozzip.pl

Dolnośląskie

Wrocław
- Komisja Zakładowa (KZ) przy Teatrze Polskim **inicjatywapracownicza.tp@gmail.com**
- Komisja Środowiskowa (KŚ) we Wrocławiu **ip.wroclaw@o2.pl**
- KZ przy Muzeum Współczesnym **bartek.phd@gmail.com**

Wałbrzych
- KZ przy Teatrze Dramatycznym **inicjatywa.walbrzych@gmail.com**

Złotoryja
- KZ przy Starostwie Powiatowym w Złotoryi **ozzipzlotoryja@gmail.com**

Kujawsko-pomorskie

Golub-Dobrzyń
- Komisja Międzyzakładowa (KM) Sektora Edukacji Woj. Kujawsko-pomorskiego **OZZIPGolubDobrzyn@wp.pl**

Lubuskie

Drezdenko
- KZ przy Victaulic Polska **tomi_23@wp.pl**

Kostrzyn n.Odrą
- Lubuska KM **ip-lubuskie@wp.pl**

Zielona Góra
- KZ przy Wojewódzkiej Stacji Pogotowia Ratunkowego SP ZOZ w Zielonej Górze **piotr.pogotowie@interia.pl**

Łódzkie

Łódź
- Łódzka KŚ **urbanus@o2.pl**

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Nas nie przekupisz. O sytuacji w

25 maja 2016 r. miało miejsce spotkanie warszawskich komisji Inicjatywy Pracowniczej działających w obszarze kultury. Wnioski ze spotkania pokazują skalę wyzysku w branży, ale także siłę do organizowania się.

IGOR STOKFISZEWSKI

Na spotkaniu obecne były przedstawicielki i przedstawiciele Komisji Środowiskowej „Pracownicy Sztuki", Komisji Środowiskowej Pracujących w Organizacjach Pozarządowych, komisji zakładowych z Narodowego Instytutu Audiowizualnego (NInA) i Instytutu Teatralnego (IT) oraz pracownice Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN. Gośćmi spotkania byli członkowie Organizacji Zakładowej NSZZ Solidarność w Centrum Sztuki Współczesnej Zamek Ujazdowski w Warszawie. Spotkanie służyło omówieniu sytuacji w poszczególnych placówkach, zdefiniowaniu obszarów współpracy pomiędzy komisjami oraz nakreśleniu perspektywy podjęcia wspólnych działań w związku z brakiem poprawy sytuacji socjalnej i pracowniczej w obszarze kultury zdominowanym dodatkowo przez anty-wolnościową polityką rządu Prawa i Sprawiedliwości. Kontekstem dla spotkania był także ogłoszenie (z 24 maja 2016 r.) przez środowisko skupione wokół ruchu Obywateli Kultury z udziałem innych grup, ruchów i organizacji zwołania niezależnego Kongres Kultury, który ma odbyć się 7–9 października 2016 r. w Warszawie.

„Dobra zmiana" w obszarze kultury?

Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego Piotr Gliński deklaruje pochylenie się nad złą sytuacją bytową artystów i pracowników sektora kultury oraz nadrobienie strat społecznych, jakie poczyniły reformy liberalizujące kulturę. Jest to bezpośrednia odpowiedź na wieloletnią aktywność działaczy i działaczek pracowniczych w omawianym obszarze, w tym Ogólnopolskiej Komisji Pracowników Sztuki OZZ IP. Czy jednak działania rządu są faktycznie propracownicze?

Resort kultury podjął już pierwsze kroki w stronę polepszenia bytu twórców i kadr kultury. MKiDN odmroziło płace w podległych mu instytucjach, szkołach artystycznych czy archiwach państwowych i zapowiedziało podwyżkę pensji pracowników o 5%. Ministerstwo chce również powrócić do odliczania 50% kosztów uzyskania przychodu przez twórców. Czy powinniśmy jako ludzie kultury walczący o kwestie bytowe i pracownicze przyklasnąć temu kierunkowi? Po trzykroć nie! Po pierwsze dlatego, że zmiany te są raczej symulacją reformy niż wyjściem naprzeciw głębokim patologiom w sektorze kultury. Po drugiego dlatego, że nasłuch wśród komisji zakładowych i organizacji pracowniczych działających w omawianym obszarze wskazuje, że sprawy pracownicze są sprzęgnięte z innymi kwestiami. Jeśli one nie zostaną podjęte, to marne są szanse na poprawę warunków bytowych pracownic i pracowników kultury. Po trzecie zaś – na jakość pracy (w tym w sektorze kultury) składa się kompleksowość struktury samego sektora. Antydemokratyczne i jawnie wrogie w stosunku do kultury działania resortu w sposób oczywisty detonują reformatorskie ambicje prawicowego rządu.

Co z ogólnymi kwestiami socjalnymi?

Średnia płaca w sektorze kultury wynosi 3 tys. zł i jest o 1 tys. zł niższa niż średnia płaca w Polsce. Odmrożenie płac oraz podwyżka o 5% oznacza, że statystyczny zatrudniony w kulturze otrzyma miesięcznie o 150 zł więcej. Ludzie kultury pozostają zatem najgorzej wynagradzanymi pracownikami, tu nic się nie zmienia, zaś zmniejszenie różnicy w stosunku do średniej płacy w Polsce jest niemal niezauważalne. Jak od lat powtarzają środowiska twórcze – absolutnie niezbędne jest wdrożenie systemu ubezpieczeń zdrowotnych, społecznych oraz składek emerytalnych dla artystów. Powtórna możliwość odliczania 50% kosztów uzyskania przychodu przez twórców – o ile rzeczywiście do tego dojdzie – będzie chwilową ulgą dla rzeszy artystów i artystek w Polsce, ale nie zmieni nic w ogólnej sytuacji twórców, która z każdym dniem się pogarsza, nie przyczyni się realnie do ich statusu materialnego, nie przyniesie ulgi w kwestii ubezpieczeń zdrowotnych czy osłon socjalnych, nie będzie miała przełożenia na składki emerytalne, których brak jest największą patologią polskiej kultury. Dodatkowo ingerencja w kwestie płacowe i podatkowe wykracza poza kompetencje Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego, chyba że dotyczy bezpośrednio podległych mu placówek. Każdy,

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Spór zbiorowy w Polskim Teatrze Tańca

W styczniu 2016 r. w Polskim Teatrze Tańca w Poznaniu powstała komisja zakładowa Inicjatywy Pracowniczej. Należy do niej obecnie połowa załogi teatru, zarówno artyści, jak też pracownicy techniczni i administracyjni. Motywów powołania organizacji było kilka, jednym z nich – zmiana na stanowisku dyrektorki instytucji

JAROSŁAW URBAŃSKI

Po 27 latach z kierowania teatrem zrezygnowała Ewa Wycichowska. Załoga chciała mieć więc możliwość zabrania głosu w wyborze jej następczyni, która rozpocznie urzędowanie od 1 września. Innym powodem powstania komisji były obowiązujące w teatrze stosunki pracy. Lista zarzutów pracownic i pracowników była w tym przypadku dość długa: od braku dialogu przy zarządzaniu instytucją, przez łamanie wielu przepisów Kodeksu pracy, po kwestie związane z wynagrodzeniami.

Spór zbiorowy

Ustępująca dyrektorka teatru z początku kompletnie ignorowała naszą organizację, co przejawiało się między innymi we wprowadzeniu zmian w regulaminie wynagradzania i regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych bez niezbędnych konsultacji ze związkiem zawodowym, co oczywiście zostało przez nas oprotestowane. Ostatecznie związek zawodowy postanowił wejść w spór zbiorowy, o czym poinformował pracodawcę pod koniec maja, a sam spór rozpoczął obowiązywać 6 czerwca br. Postulaty przedstawione dyrekcji dotyczyły kwestii płacowych. Zażądano likwidacji wysokiej premii uznaniowej (30%) i dodania jej do podstawy wynagrodzenia. Było to zgodne z zaleceniami zarządu województwa wielkopolskiego (instytucji nadrzędnej dla teatru) z kwietnia 2015 r. Po drugie zażądano 20% podwyżki płac.

Teatr, jak wiele innych instytucji publicznych, miał od początku 2009 r. tylko jedną (wprowadzoną w roku 2016) systemową podwyżkę płac w wysokości 90 zł brutto od osoby. A to oznacza, że od 2009 r. przynajmniej niektórym pracownikom płace realne spadały (szacunkowo: o 10–15%). Faktycznie na zebraniach związkowych pojawiały się głosy, że pensje są coraz niższe. Szczególnie narażeni na spadek realny płac byli pracownicy i pracownice np. przebywający na zwolnieniu chorobowym (w wyniku np. kontuzji). Dodatkowo niezadowolenie budził fakt wspomnianego manipulowania premiami uznaniowymi.

Na spór pracodawca zareagował zapowiadając lokaut i zwolnienie 60% załogi. W piśmie z dnia 15 czerwca zagroził, że jeżeli pracownicy nie przyjmą zmiany regulaminu wynagradzania dotyczącego zasad premiowania (wprowadzonej zarządzeniem dyrekcji w maju), to wypowie im umowy o pracę. IP jednak wskazywała konsekwentnie, że zaproponowana zmiana warunków

kulturze

kto uczestniczy w sporach natury socjalnej w obszarze kultury wie, że dopóki tego typu deklaracje nie zostaną poparte przez resort finansów, pozostają wyrazem dobrych chęci i daleko im od decyzji politycznej.

Czy kwestie pracownicze to tylko płace?

Z nasłuchu problemów organizacji pracowniczych w sektorze kultury zrzeszonych w Inicjatywie Pracowniczej i innych związkach zawodowych wiadomo, że obok bardzo złej sytuacji socjalnej pracowników i pracownic obszaru kultury, jego największe bolączki to: nieprzestrzeganie lub naginanie praw pracowniczych przez zarządzających placówkami (rzadko który dyrektor czy dyrektorka poważnie podchodzi do kwestii nadgodzin, wymaga się od pracowników poświęcenia dla dobra placówki, często traktuje się ich również jak firmy do wynajęcia, zmuszając do obsługiwania imprez zamiejscowych); przepracowanie i przemęczenie pracowników i pracownic; prekaryzacja pracy w obszarze kultury, tj. nadużywanie umów o pracę na czas określony, umów cywilnoprawnych, bardzo częste zatrudnianie na dwóch typach umów (np. pół etatu na umowie o pracę, reszta na zleceniu), a nawet korzystanie z pracy agencyjnej. Dla przykładu, uderzająca jest analiza struktury pracowniczej w jednym z muzeów w Warszawie, gdzie występuje pełen wachlarz sposobów zatrudniania, włącznie z tymi, które budzą najwięcej wątpliwości. Są tam umowy na czas określony, umowy cywilnoprawne i zatrudnienie przez agencję pracy tymczasowej. Pracownicy agencyjni to osoby sprzątające placówkę (w tym z Ukrainy), ochrona, informatorzy (tj. ludzie, którzy pilnują wystaw). Dodatkowo zaś wątpliwości budzi rozwarstwienie zarobków – „zawody komercyjne" (np. promocja) zarabiają dwukrotnie więcej niż „zawody merytoryczne" (np. dział edukacji).

Wciąż nierozwiązana została kwestia spłaszczenia hierarchii pracowniczej, to jest demokratyzacji instytucji kultury. Wbrew nadziejom, że spory pracownicze ostatnich lat doprowadzą do upodmiotowienia strony pracowniczej i oddziaływać będą na zdemokratyzowanie funkcjonowania instytucji kultury (m.in. poprzez zwiększenie udziału artystów i strony społecznej w podejmowanych decyzjach), dyrekcje mają w zwyczaju postępować w sposób arbitralny, niepodmiotowy wobec pracowników i pracownic oraz wrogi w stosunku do działających na terenie placówek związków zawodowych.

Tymczasem Ministerstwo…

Coraz więcej głosów wskazuje na konieczność strukturalnej reformy instytucji kultury oraz nasycenia obiegu instytucjonalnego treściami demokratycznymi przychodzącymi spoza tego obszaru. Mówi się o konieczności ustanowienia społecznych (lub niepublicznych) instytucji kultury oraz wprowadzenia współzarządzania, zarządzania partycypacyjnego i demokracji pracowniczej w instytucjach. Tymczasem Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego usztywnia ład instytucjonalny kultury w Polsce bez refleksji nad reformą samych instytucji. W ciągu stu dni swojego urzędowania wicepremier Piotr Gliński powołał 13 nowych instytucji kultury, z czego 9 muzeów. MKiDN zapowiada dalsze rozszerzanie listy instytucji współprowadzonych przez resort oraz reformę systemu teatralnego. Dla porządku należy dodać, że wsparcie nurtu muzeów historycznych odbywa się kosztem galerii i muzeów sztuki współczesnej. Żadna z placówek, które ubiegały się o dofinansowanie na rozszerzenie swojej kolekcji sztuki nie otrzymała w 2016 r. dotacji, co przekłada się wprost na zarobki artystów i artystek (sprzedaż prac do kolekcji publicznych instytucji kultury jest poważnym źródłem ich utrzymania).

Et cetera

Jeśliby dodać do powyższej listy problemów i patologii w sektorze kultury próbę bezpośrednich interwencji Ministerstwa w programy placówek (w tym m.in. cenzury prewencyjnej spektaklu Elfriede Jelinek „Śmierć i dziewczyna" w reżyserii Eweliny Marciniak w Teatrze Polskim we Wrocławiu na podstawie podejrzeń, że będzie nasycony pornografią), tj. złamanie zasady ich autonomii, jak również ograniczenie dotacji dla sektora pozarządowego, będącego kolejnym poważnym źródłem utrzymania twórców wyłania się obraz retuszu socjalnego prowadzonego przez MKiDN z jednoczesnym antydemokratycznym postępowaniem, pozbawianiem artystów i artystek kolejnych źródeł ich utrzymania, pozostawaniem głuchym na konieczność reformy instytucji kultury tak, by odpowiadały równościowym ambicjom twórców i strony społecznej oraz milczeniem na temat patologii warunków pracowniczych i sposobów zatrudniania w publicznych instytucjach. Zamiast więc cieszyć się na wrażliwość Ministerstwa w sprawach socjalnych, musimy zakasać rękawy. Walka bowiem trwa, a nawet dopiero się rozkręca. •

---

płacy była bezprawna, gdyż powstała z naruszeniem art. 772 §4 Kodeksu pracy (brak konsultacji związkowej), a zatem nie jest obowiązująca, a dodatkowo stała się przedmiotem sporu zbiorowego. Z tej perspektywy związek uznał działania dyrekcji za nielegalne.

Liczne nieprawidłowości w Teatrze

Jednocześnie, na wniosek Inicjatywy Pracowniczej, w teatrze została przeprowadzona kontrola Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), która potwierdziła szereg naszych zastrzeżeń, w tym nielegalność zamiaru zmiany umów o pracę, a dalej ewentualnego zwolnienia 60% załogi. Lista nieprawidłowości wykazanych przez inspektora jest długa i dotyczy:

1. sprzeczności w zapisach obowiązującego regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania;
2. wprowadzenia zmian w regulaminie wynagradzania i regulaminie funduszu świadczeń socjalnych bez konsultacji ze związkiem zawodowym;
3. nieterminowego przekazywania środków na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych;
4. konieczności wypłacenia wyrównań z tytułu wynagrodzenia urlopowego łącznie 6 osób na kwotę ponad 3900 zł netto;
5. przekraczania limitu godzin nadliczbowych który i tak wynosił w zakładzie 416, przy czym niektórzy pracownicy w ciągu roku mieli nawet 700 nadgodzin;
6. nieterminowego wypłacania dodatku za pracę w nadgodzinach;
7. źle funkcjonujących okresów rozliczeniowych w stosunku do pracowników technicznych.

Pojawił się również problem dotyczący systemu przerywanego czasu pracy. Pracownicy artystyczni trzy z pięciu dni w tygodniu pracowali od godziny 10 do 14, a następnie po czterogodzinnej przerwie od 18 do 22. Rozwiązanie takie przewiduje Kodeks pracy i choć okres przerwy nie wlicza się do czasu pracy, to jednak należy się za niego wynagrodzenie w wysokości 50% stawki postojowej (art. 139 §1 K. p.). Tymczasem regulamin wynagradzania nie przewidywał tego i wielu pracowników utrzymuje, że nie otrzymywało postojowego. Kwestia ta była omawiana na spotkaniu PIP z przedstawicielami i przedstawicielkami związku. Obecnie związek bada sprawę i nie wyklucza skierowania sprawy na drogę sądową, liczy jednak na jednoznaczne w tym zakresie stanowisko Inspekcji. W takim wypadku roszczenie może sięgnąć nawet pół miliona złotych ponieważ dotyczyć będzie okresu trzech lat, licząc średnio kilkanaście tysięcy złotych na osobę w stosunku do ok. 30 pracowników artystycznych.

Rokowania

Ostatecznie 24 VI, na jednoznaczne żądanie IP, odbyły się w teatrze rokowania, w trakcie których związek stanął na stanowisku, że dopóki nie zostaną prawidłowo sporządzone nowe regulaminy pracy i wynagradzania, trudno jest mówić o rozstrzygnięciu żądania dotyczącego odpowiedniego włączenia premii uznaniowej do wynagrodzenia, mimo że żądanie to, w takiej czy innej formie, zostanie spełnione. Co do 20% podwyżki zgodzono się, że rokowania w tej sprawie zostaną wznowione na przełomie sierpnia i września. 27 VI doszło natomiast do osobnego spotkania w urzędzie marszałkowskim, gdzie urzędnicy omówili ze związkiem sytuację w teatrze, zgadzając się, co do tego, że potrzebne jest dogłębne zapoznanie się z raportem PIP.

Lata jednoosobowego kierownictwa tą instytucją zrodziły paternalistyczne przyzwyczajenia, które ostatecznie doprowadziły do szeregu poważnych naruszeń prawa. Dopiero powołanie związku zawodowego pozwoliło na ujawnienie szeregu nieprawidłowości, które powinny być wykryte już wcześniej przez PIP (ostatnia kontrola odbyła się 2007 r.), a przede wszystkim przez urząd marszałkowski, sprawujący w tym przypadku nadzór. Ucierpieli na tym, jak to zwykle bywa, przede wszystkim pracownicy. •

Kolejna instytucja publiczna, która zamiast dawać przykład, jak funkcjonować, by utrzymywać wysokie standardy stosunków pracy, dała przykład tego, jak one wyglądać nie powinny.

Małopolskie
Kraków
KŚ w Krakowie
ipkrakow@onet.pl
KZ w GSW „Bunkier Sztuki"
zwiazekbunkier@gmail.com
Małopolska KM Operatorów Żurawi Wieżowych
operatorzy.zurawi.krakow@gmail.com

Mazowieckie
Płock
KZ w Płockim Ośrodku Kultury i Sztuki
zwiazekpokis@gmail.com
Warszawa
Warszawawska KŚ
warszawa@ozzip.pl
KZ w Aelia Sp. z.o.o
zwiazekzawodowyae@gmail.com
KZ w Narodowym Instytucie Audiowizualnym
nina.ozzip@gmail.com
KZ przy Instytucie Teatralnym
aadamiecka@instytut-teatralny.pl
KZ przy Muzeum Historii Żydów Polskich
ozzip.mhzp@gmail.com

Opolskie
Opole
KZ przy Urzędzie Statystycznym w Opolu
aga.tok@wp.pl

Podlaskie
Białystok
Białostocka KŚ
bialystok@ozzip.pl

Pomorskie
Gdańsk
KZ Uniwersytet Gdański
satkow@gmail.com
Gniew
KZ przy GOS w Gniewie **rysiekg46@wp.pl**

Śląskie
Racibórz
KŚ w Raciborzu **nigraespero@interia.pl**

Wielkopolskie
Poznań
KM przy HCP
tel. 509 275 680
Poznańska KM
tel. 601 299 897
KM przy Zespołach Żłobków w Poznaniu
justyna.kurzawska@gmail.com
KM przy Teatrze Ósmego Dnia
ozzipt8d@gmail.com
KZ przy Amazon Polska
ipamazon@wp.pl / tel.721 852 897 (sms)
KM przy zakładach Newell Poland
grzegorz.szmigielski@gmail.com
KZ przy Teatrze Tańca
ozzipptt@gmail.com

Zachodnio-pomorskie
Stargard Szczeciński
KZ przy Gimnazjum nr 4
ozzip_gimn4@op.pl
Szczecin
KZ przy Centrum Opieki nad Dzieckiem w Szczecinie **tel. 501 763 203**
Trzebież
KZ przy Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym **gincol@wp.pl**

Komisje Międzywojewódzkie
KZ przy L'Oreal Polska
ozzip.loreal@gmail.com
KZ przy Provident Polska
ozzip.provident@wp.pl
KŚ Pracowników Sztuki
pracownicy.sztuki@gmail.com
KM Operatorów Żurawi Wieżowych
operator.zurawia@o2.pl
Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych **komisjango@ozzip.pl**
Komisja Pracujących w Gastronomii
ozzipgastro@gmail.com

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Pracownicy i pracownice III sektora – organizujcie się!

Zapraszamy do lektury artykułu pochodzącego z raportu „Trzecia strona medalu. Sytuacja osób pracujących w organizacjach pozarządowych", który stanowi podsumowanie projektu badawczego Fundacji „Się Zrobi". Jest to prawdopodobnie pierwsza tak szeroka inicjatywa ukierunkowana na zbadanie warunków pracy w trzecim sektorze. A na pewno pierwsza, w której głos zabrała organizacja pracownicza reprezentująca osoby pracujące w fundacjach i stowarzyszeniach

KOMISJA PRACUJĄCYCH W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH OZZ IP

Cieszymy się, że podjęto badanie warunków pracy w organizacjach pozarządowych. To kwestia, która dotyczy 28 tys. organizacji[1] ponad 100 tys. osób[2]. Ten raport to sygnał, że trzeci sektor wciąż stwarza szansę na krytyczną i otwartą samorefleksję.

Wiele zjawisk, które zebrały i opisują autorki raportu, pokrywa się z diagnozą Komisji Pracujących w Organizacjach Pozarządowych OZZIP. Z doświadczenia naszych członkiń i członków, ale też osób spoza naszego związku, znamy historie o warunkach pracy w organizacjach pozarządowych, podobne do tych zgromadzonych w ramach niniejszego badania.

Niskie i niepewne wynagrodzenia (od których czasem jeszcze trzeba odprowadzić „daninę" na potrzeby wkładu własnego do projektów), mobbing, brak poczucia stabilności zawodowej, niskie standardy BHP, niepłatne nadgodziny, oczekiwana pełna dyspozycyjność (bo przecież konferencje i inne „eventy" odbywają się zwykle wieczorami lub w weekendy), wygórowane ambicje zarządów, a jednocześnie brak przestrzeni na realizację własnych ambicji, wyzysk wolontariuszek czy zmuszanie do naginania i łamania przepisów prawa (z narażaniem na sankcje karne) – to wszystko patologie sektora, które stały się – w końcu! – przedmiotem debaty publicznej w 2015 roku. Zanim przejdziemy do szczegółowej analizy i rekomendacji, chcemy zauważyć, że zjawiska te w istotnej części są konsekwencją szerszego mechanizmu „outsourcingu", w którym Państwo zleca ważne zadania publiczne do realizacji organizacjom pozarządowym. Argumentem koronnym na rzecz tego działania staje się „oszczędność", rzadziej natomiast mówi się, że dokonuje się ona kosztem spychania pracowników i pracownic w nisko płatne prekaryjne formy zatrudnienia. Jako przykład można podać liczne fundacje edukacyjne, prowadzące szkoły i placówki oświatowe, finansowane ze środków publicznych, jednak zatrudniające kadrę na umowy śmieciowe i z pominięciem Karty Nauczyciela, czy sfery opieki społecznej.

Ale samo wskazanie objawów nie wystarcza do dokonania rzetelnej analizy problemu. Co uderzające dla nas, w wielu dyskusjach dotyczących warunków pracy w organizacjach pozarządowych brakuje perspektywy genderowej i klasowej, co nie pozwala wyartykułować istotnych nierówności. W konsekwencji dyskurs pozornej równości pomiędzy pracownikami i kadrą zarządzającą („jedziemy na tym samym wózku") przyczynia się do pogłębiania problemów, narzucając knebel tym, który chcą o tych nierównościach czy przemocy mówić i z nimi walczyć. Dlatego, mimo że patologie, opisane w ramach raportu, są podobne do tych, które rozpoznaje Komisja NGO, to jednak rozwiązania proponowane przez nas zmierzają w innym kierunku.

Sytuacja pracowniczki (lub wolontariuszki) w organizacji pozarządowej jest inna niż pracodawczyni, członkini zarządu czy prezeski. Nie jedziemy na tym samym wózku. W naszej opinii ta różnica jest immanentną cechą stosunków pracy (także tych, które dotyczą pracy nieodpłatnej) i trzeci sektor nie różni się tu zasadniczo ani od budżetówki, ani od sektora prywatnego. Osoby pracujące i osoby zatrudniające nie ponoszą tych samych konsekwencji, nie mają takich samych obowiązków, inna jest ich odpowiedzialność i wpływ na decyzje. Dotyczy to całego zróżnicowanego spektrum sytuacji, z jakimi spotykamy się w organizacjach pozarządowych. Niezależnie od tego, czy zarząd pobiera za swoją pracę wynagrodzenie, czy robi to społecznie, to zawsze pozostaje w sytuacji uprzywilejowanej wobec pracowników i pracownic. To członkinie i członkowie zarządów są osobami, które podejmują decyzję o swoich warunkach pracy i stopniu zaangażowania, jak i warunkach zatrudnienia innych. Rozróżnienie to jest fundamentalne dla podjęcia skutecznych działań na rzecz poprawy swojej sytuacji przez pracowników i pracownice, wolontariuszki i wolontariuszy. Jako ważną rekomendację widzimy zatem spojrzenie na organizację pozarządową[3] jako miejsce pracy, a nie niehierarchiczną wspólnotę, w której wszyscy na takich samych prawach działają na rzecz jednej misji.

Najprościej tę nierówność zobaczyć, gdy zabraknie pieniędzy na pensje kadry zarządzającej (w tych organizacjach, w których mamy do czynienia z taką płatną funkcją). Nikt z zarządzających się nie zwolni, to koordynatorka, pracująca za wynagrodzenie niepozwalające odłożyć na czarną godzinę, musi pożegnać się ze swoim źródłem utrzymania. Będzie miała szczęście, jeśli dostanie (żenująco niski) zasiłek dla bezrobotnych, bo wymaga to zatrudnienia przez min. rok na oskładkowanej umowie, a w NGO często zatrudnia się na krótszy okres lub na umowę o dzieło. W tym kontekście nie dziwi wypowiedź jednej z respondentek niniejszego badania: „My się czasami zastanawiałyśmy: po co nam ten zarząd? Obalmy go! Bo po co? My i tak wszystko robimy. Rekrutujemy pracowników, piszemy strategie rozwoju, piszemy projekty. Ten zarząd nam tylko przeszkadza i kupę kasy zabiera z budżetu, bo zarabia, kurczę, dziesięć razy więcej od nas (…) " (14-PN-F-NOPP-DM).

Musimy też podkreślić, że naszym postulatem nie jest zastąpienie każdej umowy, w każdej sytuacji umową o pracę czy wymaganie etatów w regulaminach grantowych – mówimy wyłącznie o sytuacji, gdy zachodzi stosunek pracy, który niezgodnie z przepisami kodeksu pracy, dla wygody zarządu lub dla zwiększenia kwoty netto, ukrywany jest pod postacią zlecenia, dzieła czy wolontariatu. Tak, umowa o pracę nie rozwiąże wszystkich problemów pracowniczych, ale da podstawę do bardziej zrównoważonych relacji między zarządzającymi a pracownikami i pracownicami. W tak skonstruowanej partnerskiej debacie można będzie wypracować rozwiązania konkretnych problemów, na przykład mobbingu, czy złych warunków BHP.

Drugim istotnym elementem zmiany jest debata publiczna i bardzo nas cieszy, że nastąpił w niej, w ubiegłym roku znaczący przełom. Ale przypominamy, że ta debata nie może być tłamszona w imię tzw. interesu sektora, zwłaszcza gdy interes ten jest definiowany tylko przez jedną, dominującą, grupę. Dążenie do „zgody narodowej za wszelką cenę", która ma się odbyć kosztem słabszych uczestniczek i uczestników życia społecznego, jest problemem, z którym borykają się wszystkie środowiska progresywne, wybrzmiewa także w dyskusjach dotyczących obecnej sytuacji politycznej. Prawa kobiet, lokatorów, kwestie socjalne, czy zmiany klimatu – to wszystko tematy, na które ma przyjść czas później. Podobnie na kwestie pracownicze w NGO. Tylko że ten właściwy czas nigdy nie nadchodzi.

Przede wszystkim jednak ta dyskusja musi być oparta na faktach, dlatego badania, takie jak wywiady przeprowadzone przez Fundację Inicjatyw Społecznych „Się Zrobi! ", mogą przyczynić się do poprawy sytuacji pracujących w NGO. Mogą, pod warunkiem, że opinie pracownic i pracowników nie będą odrzucane, jako „niesłuszne", czy zagrażające wizerunkowi sektora właśnie. Dlatego też mamy nadzieję, że takich badań powstanie więcej. Ważne jest też by różnicy perspektyw pracodawcy i pracownika ani w metodologii, ani w analizie nie zamazywać.

W trosce o tę debatę apelujemy także do pracownic i pracowników o ujawnianie wszelkich konfliktów, przypadków przemocy, czy łamania praw pracowniczych. Niech przykładem będzie dla nas odważna postawa jednego z pracowników Fundacji Bęc Zmiana, który ujawnił, że przez wiele miesięcy pracował w ramach umowy o dzieło, choć domagał się umowy o pracę, słusznie uznając, że jego praca wypełnia kryteria stosunku pracy (świadczył pracę w jednym miejscu, w wyznaczonym czasie, w sposób ciągły i podlegając decyzjom przełożonej). To dzięki temu we wspomnianej organizacji zaprzestano patologicznej praktyki (zgodnie z naszą wiedzą kilku osobom zmieniono umowę o dzieło na umowę o pracę, co w polskiej rzeczywistości III sektora należy uważać za sukces). Co więcej, odwaga tej osoby uruchomiła szerszą dyskusję na temat statusu pracy i praw pracowniczych w organizacjach pozarządowych.

Kluczową kategorią, jaką posługujemy się w działalności związkowej, jest pojęcie budowania swojej siły przetargowej, rozumianej jako źródło siły pracowników i pracownic w negocjowaniu swoich interesów i możliwość kształtowania przez nich stosunków pracy. W strategii tej niezmiernie istotna jest „stowarzyszeniowa siła przetargowa" [4], czyli taka, którą tworzą skoordynowane działania grupy zatrudnionych.

Nasza rekomendacja wypływa właśnie z tej, znanej ruchowi pracowniczemu (a także innym ruchom społecznym dążącym do systemowej zmiany) od dawna prawdy, że podstawowym zaleceniem dla słabszych uczestników gry społecznej jest: organizujcie się!

Bądźmy solidarne i solidarni z koleżankami i kolegami z pracy, gdy znajdą się w konflikcie z przełożonymi.

Wesprzyjmy tych, którzy – mimo obawy o ostracyzm środowiskowy i trudności w znalezieniu kolejnej pracy – opowiadają publicznie o patologiach.

Solidaryzujmy się z innymi grupami zawodowymi, bo kiedyś będziemy potrzebować ich wsparcia. Pamiętajmy też o pracownikach i pracownicach z innych krajów, zwłaszcza pozaeuropejskich, gdzie częstokroć warunki pracy są znacząco gorsze, a szansa przebicia się do świadomości społecznej jeszcze mniejsza.

Ujawniajmy swoje zarobki i warunki zatrudnienia, pamiętając, że aby tę „stowarzyszeniową siłę przetargową" zbudować musimy zneutralizować potencjalnie konfliktogenne kwestie w zespole.

Domagajmy się faktycznej demokracji w naszych miejscach pracy. Niektóre organizacje pozarządowe na swoich sztandarach mają hasła związane ze zwiększeniem partycypacji społecznej, niektóre realizują projekty na rzecz współudziału obywateli i obywatelek w życiu publicznym – niech stowarzyszenie lub fundacja będzie tym miejscem, gdzie proces ten ma swój początek. Dążmy do przywrócenia idei stowarzyszenia, gdzie najwyższą władzą jest walne zebranie członków i członkiń, a zarząd jest podmiotem, który wdraża decyzje. Zmierzajmy do tego, abyśmy jako pracownicy i pracownice miały faktyczny wpływ na nasze miejsce pracy – zarówno w aspekcie warunków pracy, celów strategicznych, jak i merytorycznych zadań realizowanych przez organizację.

Korzystajmy z przysługujących nam praw pracowniczych – wywalczyły je dla nas pokolenia działaczy i działaczek. Domagajmy się adekwatnej płacy za wykonywaną pracę, umów etatowych na czas nieokreślony, respektowania prawa do czasu wolnego, godnych i bezpiecznych warunków pracy. A gdy to zawiedzie – odważmy się artykułować nasze interesy. W razie potrzeby możemy także zgłaszać sprawy do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), Wojewódzkich Stacji Sanitarno-Epidemiologicznych lub do właściwych miejscowo sądów pracy i ubezpieczeń społecznych.

Ale przede wszystkim włączmy się w szerszy ruch na rzecz zmiany, zakładajmy komisje zakładowe, międzyzakładowe i regionalne, wstępujmy do już istniejących komisji środowiskowych. „Solidarność naszą bronią", to nie tylko hasło, to też skuteczna strategia zmiany w mocno sprekaryzowanym świecie NGO. •

---

1. Wg danych prezentowanych przez Klon/Jawor stałe zatrudnienie miało miejsce w 2015 r. w 35% z 80 tys. aktywnych NGO (Źródło: http://fakty.ngo.pl/wiadomosc/1889267.html)

2. Dane GUS za 2012 r. wskazują, że w NGO zatrudnienia na umowę o pracę wypełniało wolumen 72,2 tys. etatów (jeden etat może oznaczać kilka osób zatrudnionych w cząstkowym wymiarze czasu pracy). Umowy cywilnoprawne wypełniały wolumen 33,4 tys etatów, z tego dla 25,8 tys osób było to jedyne źródło utrzymania. (Trzeci sektor w Polsce. Stowarzyszenia, fundacje, społeczne podmioty wyznaniowe, organizacje samorządu zawodowego, gospodarczego i pracodawców w 2012 r., GUS, Warszawa 2014)

3. W całym tekście mówimy o organizacjach, w których dochodzi do stosunków pracy, czyli mniej więcej 1/3 sektora (por. przypisy 1 i 2).

4. Por. Beverly J. Silver (2009). Globalny Proletariat. Ruchy pracownicze i globalizacja po 1870 r., s 35–39. Samego pojęcia „stowarzyszeniowej siły przetargowej", jak pisze Silver, użył po raz pierwszy Erik Olin Wright w artykule „Working-Class Power; Capitalist Class Interests, and Class Compromise". W: American Journal of Sociology. 105 (4) January, 957-100.

Cały raport jest dostępny w wersji elektronicznej: **http://popop.org.pl/raport-trzecia-strona-medalu-sytuacja-osob-pracujacych-w-polskich-organizacjach-pozarzadowych**

ZE ŚWIATA PRACY

Posprzątać wyzysk – o solidarności studentów z portierami i sprzątaczkami

W grudniu 2015 r. nieformalna grupa studentów i studentek Akademii Sztuki w Szczecinie wystosowała list otwarty do Rektora, informujący o dramatycznych warunkach pracy portierów i sprzątaczek pracujących na uczelni

OLGA BASZURO

Impulsem do podjęcia działań przez studentów była informacja o odejściu z pracy dwójki niezwykle popularnych i lubianych przez społeczność akademicką pracowników portierni – Ryszarda i Krystyny Piernikowskich. Decyzja o ich rezygnacji z pracy była dla studentów o tyle niezrozumiała, że Państwo Piernikowscy pracowali na uczelni od dwóch lat i wydawali się zadowoleni ze swojej pracy. Mili, sympatyczni, uśmiechnięci, zawsze z ogromnym zaangażowaniem wykonujący swoje zadania. Jak się okazało odejście z pracy było motywowane nieludzkim i ogromnie poniżającym traktowaniem ze strony ich pracodawcy, firmy Ecotrade świadczącej usługi ochrony m.in. dla Akademii Sztuki w Szczecinie.

W grudniu 2015 r. Pani Krystyna, chorująca na cukrzycę, trafiła w ciężkim stanie do szpitala. Drugiego dnia pobytu w szpitalu odwiedzinami zaszczycił ją przedstawiciel firmy Ecotrade, który nakazał jej podpisanie zawieszenia umowy na czas choroby. Dla Pani Krystyny było to o tyle niezrozumiałe, że pracując na umowę zlecenie i tak nie otrzymuje żadnego wynagrodzenia podczas choroby. Z tego powodu, że Państwo Piernikowscy są rodzicami niepełnosprawnej córki, z pracy musiał zrezygnować również Pan Ryszard, aby się nią opiekować. Rodzina Piernikowskich w okresie przedświątecznym została całkowicie pozbawiona dochodów.

Poruszeni tą historią studenci i studentki zorganizowali się w ciągu jednego wieczora i natychmiast poinformowali zaprzyjaźnionych wykładowców o zamiarze podjęcia działań protestacyjnych, zawiadomili też działający przy uczelni Związek Zawodowy Nauczycieli Akademickich (ZZNA) o planowanym proteście. Wtedy na jaw wyszło, że problem jest o wiele szerszy i doskonale znany władzom Akademii, gdyż dwa lata wcześniej ZZNA wystosował do Rektora list informujący o tym, że portierzy pracujący na uczelni pracują na „śmieciówkach", bez żadnych zabezpieczeń socjalnych, oraz są przeciążeni zbyt długimi dyżurami. Zdarzały się dyżury 24-godzinne, a nawet 36-godzinne, bez żadnych przerw w pracy. Wynagrodzenie portierów i portierek oscylowało wokół 4 złotych za godzinę pracy, natomiast sprzątaczki – zatrudniane przez firmę DEA Natalia Kot-Palicka – pracowały bez żadnej umowy o pracę, z wynagrodzeniem od 800–1000 złotych miesięcznie. Co więcej, firma Ecotrade, tak jak wiele innych firm ochroniarskich w Polsce, stosowała bardzo przebiegły i nielegalny proceder w celu „optymalizacji" składek ZUS. Otóż pracownik był zmuszony do podpisania dwóch umów cywilno-prawnych, pierwszą na faktycznie wykonywaną pracę na kwotę 900 zł, natomiast drugą na roznoszenie ulotek na kwotę 50 zł, od której były odprowadzane składki na ubezpieczenie. Na domiar tego, pracownicy nie otrzymywali ani oryginału, ani kopii z tych umów (ani przed, ani po podpisaniu umowy), w związku z czym nie wiedzą, jakie są warunki zawarte w umowie, jaki jest dokładny czas ich pracy, jaki jest system kar i nagród pracowniczych.

Po uzgodnieniu wspólnego stanowiska studentów, wykładowców, oraz pracowników 10 grudnia 2015 r. do biura Kanclerz, oraz Rektora Akademii Sztuki wpłynął list studentów, w którym piszą m.in.: „Kategorycznie nie zgadzamy się na niesprawiedliwe traktowanie osób pracujących na terenie Akademii Sztuki, która jest uczelnią państwową i powinna dbać o przestrzeganie prawa oraz stanowić wzór jako pracodawca i instytucja kultury". Na odpowiedź władz Akademii nie trzeba było długo czekać, gdyż już 17 grudnia odbyło się pierwsze spotkanie Rektora, Kanclerz, przedstawicieli administracji uczelni, studentów, oraz wykładowców.



Sytuacja sprzątaczek pracujących w Akademii Sztuki w Szczecinie zainspirowała Olgę Baszuro do wykonania sztandaru w ramach projektu artystycznego „Wiedza to siła – warsztaty z robienia flag filozoficznych" prowadzonych przez Katarzynę Górną i Katarzynę Witt podczas wystawy „Robiąc użytek. Życie w epoce postartystycznej" w Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie 2 IV 2016.

Faza szoku i zaprzeczenia

Początkową fazę przebiegu negocjacji pomiędzy studentami i wykładowcami można określić jako fazę szoku ze strony władz AS, że to właśnie studenci zabrali głos w sprawie warunków pracy pracowników zaplecza technicznego, ponieważ dotychczas panowało ogólne przekonanie, że nie są oni zainteresowani tym tematem.

Na pierwszym spotkaniu przedstawiciele Akademii zaprzeczyli istnieniu problemu, twierdząc, że jest to kwestia, której rozwiązanie leży wyłącznie po stronie firm zewnętrznych, które świadczą dla uczelni usługi ochrony i sprzątania. Chociaż, naturalnie, wyrazili głębokie ubolewanie nad zaistniałą sytuacją. Zadaniem drugiej strony było zatem uświadomienie władzom uczelni, że problem ich dotyczy, a uczelnia wyższa powinna wyznaczać jednak wyższe standardy firmom outsourcingowym. W ciągu kolejnych kilku miesięcy negocjacje opierały się głównie na przedstawianiu argumentów jednej i drugiej strony, czy i dlaczego warto zająć się problemem wyzysku na terenie uczelni. Jedyne co w tym czasie udało się osiągnąć, to zatrudnienie dwóch pracownic na umowę o pracę w nowej instytucji Centrum Przemysłów Kreatywnych, podległej Akademii.

Faza bezsilności

Przez następne dwa miesiące władze uczelni próbowały przekonać studentów, że problemu rozwiązać się po prostu nie da, ponieważ uczelnia jest niedofinansowana, a sami pracownicy nie zgłosili tego problemu bezpośrednio, co miało świadczyć o tym, że pracownicy i pracownice są zadowoleni z warunków, w jakich pracują. Warto zauważyć, że nie byli w stanie tego zrobić z obawy przed utratą pracy, a także dlatego, że poprzednie działania ZZNA oraz Senatu Uczelni nie spotkały się z realnymi zmianami w tej kwestii.

W związku z tym, studenci podjęli inne kroki. Rozwieszono plakaty protestacyjne na terenie całej uczelni, dobitnie informujące całą społeczność akademicką o tym, jak traktowani są pracownicy techniczni Akademii Sztuki w Szczecinie, a także zawiadomili media o sytuacji, uprzedzając jednak uczelnię o takim zamiarze. Konieczne jest podkreślenie roli sprzątaczek i portierów AS podczas protestu – odmówili wykonania polecenia i nie zdjęli ze ścian plakatów studenckich. Zważając na dramatyczne warunki, w jakich pracują, był to niezwykle odważny i wymowny gest. Złożony został także drugi list otwarty, w którym wystosowano już konkretne postulaty podjęcia działań przez władze uczelni. W maju br. studenci umieścili również ogłoszenie na jednym z portali o poszukiwaniu kandydata na stanowisko „Rektora Stażysty", które było projektem artystycznym, punktującym problem postępującej prekaryzacji rynku pracy w Polsce.

Faza złości

Trzeba przyznać, że akurat w tym przypadku, faza złości władz uczelni trwała niezwykle krótko, bo zaledwie kilka dni. Poza dość gwałtownym wystąpieniem Rektora przed Senatem Uczelni, w którym poinformował, że będzie zmuszony obciąć pensje wykładowcom, obyło się na szczęście bez większych incydentów, zarówno ze strony władz, jak i studentów. Co ciekawe, duża część wykładowców stanowczo zadeklarowała poparcie dla działań studentów, zaciekle ich broniąc i dostrzegając potrzebę znalezienia rozwiązania tej sytuacji.

> **Po uzgodnieniu stanowiska studentów, wykładowców, oraz pracowników do Rektora wpłynął list: „Kategorycznie nie zgadzamy się na niesprawiedliwe traktowanie osób pracujących na terenie Akademii Sztuki…"**

Faza akceptacji

W czerwcu br. władze uczelni, na swoje szczęście, zorientowały się, że jedynym sensownym wyjściem z tej sytuacji jest ścisła współpraca ze studentami, pracownikami, oraz wykładowcami AS. Aktualnie zostało wyodrębnionych kilka podzespołów złożonych z przedstawicieli i przedstawicielek wszystkich zainteresowanych stron, których zadaniem jest wypracowanie nowych rozwiązań w zakresie zatrudniania pracowników technicznych uczelni. Na wyniki tych prac ciągle jednak czekamy, o czym będziemy informować na bieżąco.

Trzeba zwrócić uwagę na fakt, że wina za zaistniałą sytuację nie leży do końca po stronie władz Akademii Sztuki w Szczecinie, ani tym bardziej po stronie samych pracowników podejmujących pracę w takich warunkach. Przecież jest jasne, że nikt, kto nie jest do tego przymuszony ekonomicznie, nie podejmie pracy za 4 zł za godzinę, bez prawa do urlopu i ubezpieczenia społecznego. Z drugiej strony sytuacja, w której znajduje się sama uczelnia nie jest przypadkiem odosobnionym, jest to pokłosie tak bardzo popularnej w ostatnich latach polityki „taniego państwa". Sprawia ona, że wiele instytucji państwowych jest niedofinansowanych, oraz zmuszanych do daleko idących oszczędności, a przecież oczywiste jest, że pierwsze cięcia nie odbędą się kosztem pensji Szanownego Pana Dyrektora na najwyższym stanowisku, ani tym bardziej, jego niezbywalnego prawa do białego i miękkiego papieru toaletowego i ulubionego mydła w toalecie, ale właśnie kosztem tych, które i którzy codziennie mu dostęp do tego zapewniają, a których głos jest najsłabiej słyszalny. •

PORADY PRAWNE

Minimalna i maksymalna temperatura w pracy

Przypominamy zaktualizowany artykuł na temat dopuszczalnych temperatur w miejscu pracy i wynikających z tego obowiązków pracodawcy oraz praw przysługujących pracownikom

JAROSŁAW URBAŃSKI, RED. JAKUB DERKOWSKI

Z uwagi na falę mrozów jakie wystąpiły w Polsce na początku stycznia 2009, wiele komisji zakładowych zwracało się z zapytaniem, ile powinna wynosić najniższa temperatura w pracy. Na przykład 6 stycznia na popołudniowej zmianie temperatura na hali w firmie Greenkett (Stęszew koło Poznania) wynosiła jedynie 10°C. Tego samego dnia jeden z działaczy IP ze Szczecina pisał: „U nas na zakładzie [temperatura] jest minusowa albo około zera w każdym razie rano nie szło wginać blachy, bo bolały palce z zimna…" I dalej: „Znajomy robił w jednej z większych hurtowni w Szczecinie, która również prowadzi warsztat z obróbkami, opowiadał, że szron pokrywał blachę, a niektóra się od mrozu łamała".

Temperatura minimalna

W sprawie temperatury minimalnej obowiązuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650). Stwierdza ono, że w pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy (metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania), nie niższą jednak niż 14°C, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają (np. praca w chłodniach). Natomiast w pomieszczeniach pracy, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna, i w pomieszczeniach biurowych, temperatura nie może być niższa niż 18°C (§ 30 powyższego rozporządzenia).

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikom w miejscu pracy odpowiedniej temperatury. Nie ma tu znaczenia ani pora roku, ani sytuacja ekonomiczna pracodawcy. W przypadku, kiedy technologicznie nie da się zapewnić odpowiedniej temperatury, albo odbywa się ona na zewnątrz, to na pracodawcę spadają dodatkowe obowiązki związane z dodatkowymi przerwami w prace, posiłkami regeneracyjnymi, ubraniem itd.

Temperatura maksymalna

Mniej jasna jest sprawa z maksymalną dopuszczalną temperaturą w pomieszczeniach pracy, nie ma bowiem w tym zakresie jednoznacznych i jasnych przepisów, jak to jest w przypadku temperatury minimalnej. Górnej granicy temperatury maksymalnej nie da się w zasadzie zmierzyć zwykłym termometrem. Przepisy nie podają jej w stopniach Celsjusza. Wyjątkiem jest praca pracowników młodocianych. Nie mogą oni pracować w pomieszczeniach, w którym temperatura przekracza 30°C, a wilgotność względna powietrza przekracza 65 proc. W tym wypadku temperatura podana jest w stopniach Celsjusza i można ją zmierzyć zwykłym termometrem. Młodociany ponadto nie może m.in. obsługiwać suszarni, wykonywać wielu zajęć związanych z hutnictwem, obsługiwać różnych rodzajów pieców itd.

Jednak nie znaczy to, że inni pracownicy mają pracować w zbyt nagrzanym pomieszczeniu. Przepisy mówiące o tzw. mikroklimacie gorącym, posługują się wskaźnikiem WBGT (Wet Bulb Globe Temperature) i jest to wskaźnik uży-

PORADY PRAWNE

2000 zł dla „etatowców" i minimalna stawka godzinowa na zleceniach

14 czerwca rząd ogłosił, że w 2017 r. płaca minimalna wyniesie 2000 zł brutto czyli 1459,47 zł netto (na rękę). W stosunku do 2016 r., minimalne wynagrodzenie wzrośnie o 150 zł (8,1%), ale wciąż nie osiągnie poziomu 50% przeciętnej płacy w gospodarce (2150 zł w 2016 r.). Dodatkowo 7 lipca Sejm przyjął przepisy wprowadzające minimalną stawkę godzinową dla osób pracujących na umowach zlecenie i samo-zatrudnionych

KATARZYNA RAKOWSKA, JAKUB GRZEGORCZYK

Minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane jest, w zależności od wysokości inflacji, raz albo dwa razy w roku. Zgodnie z ustawą, wysokość płacy minimalnej proponuje rada ministrów, a uzgadnia ją Rada Dialogu Społecznego (rada złożona z przedstawicieli trzech największych związków zawodowych, reprezentatywnych organizacji pracodawców i rządu). Ostateczną decyzję o wysokości płacy minimalnej podejmuje jednak rząd. Podwyższenie płacy minimalnej do 2000 zł jest propozycją rady ministrów i jest to kwota wyższa od tej proponowanej zarówno przez pracodawców, jak i centrale związkowe zasiadające w Radzie Dialogu Społecznego. Obecne w Radzie związki zawodowe poparły propozycję rządu, natomiast główne organizacje pracodawców (Pracodawcy RP, Business Center Club i Konfederacja „Lewiatan") wyraziły swój sprzeciw.

Minimalne miesięczne wynagrodzenie o pracę dotyczy pracownic i pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę (zarówno na czas określony, jak i nieokreślony) pracujących na pełen etat. W przypadku osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie minimalne jest ustalane proporcjonalnie – tj. płaca minimalna dla osób pracujących na ½ etatu wyniesie w 2017 r. 1000 zł brutto. Niezależnie od wymiaru etatu, podstawa wynagrodzenia zawarta na umowie może być niższa od płacy minimalnej, ustawa nakazuje bowiem, żeby osoba zatrudniona otrzymywała pensję minimalną po zliczeniu wszystkich dodatków, np.: za staż pracy, nagród i premii. Od nowego roku do ustalania czy ostateczna wysokość pensji nie jest niższa od płacy minimalnej nie będzie wliczany jednak dodatek za pracę w porze nocnej. Od 2017 r. zniknie także przepis, który umożliwiał zatrudnianie osób podejmujących pierwszą pracę za wynagrodzeniem w kwocie 80% płacy minimalnej.

Nowa, wyższa miesięczna pensja minimalna obejmie około 1,36 mln osób czyli ok. 8,5% pracowników i pracownic etatowych, tyle bowiem osób zarabia pensję minimalną. Najwięcej (aż 11%) zatrudnionych zarabiających minimalne wynagrodzenie mieszka w województwie łódzkim, warmińsko-mazurskim i świętokrzyskim. Wraz ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia za pracę wzrastają inne świadczenia: wynagrodzenie za niezawiniony przez pracownika przestój (postojowe), odprawa z tytułu zwolnień grupowych, odszkodowanie za dyskryminację lub mobbing, dodatek za pracę w porze nocnej, wypłata za praktyki absolwenckie.



Minimalna stawka godzinowa dla osób pracujących na zleceniach

Inne zasady dotyczą osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych. Od 1 stycznia 2017 r. osoby pracujące na umowach zlecenie i samo-zatrudnione (prowadzące własną działalność, ale nie zatrudniające pracowników) również uzyskają prawo do minimalnego wynagrodzenia, ale będzie ono ustalane godzinowo – początkowa stawka wyniesie 12 zł za godzinę, jednak będzie waloryzowana w zależności od wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę dla osób zatrudnionych na etacie. Po tym, jak płaca minimalna pracowników i pracownic etatowych wzrośnie do 2000 zł, godzinowa stawka dla zleceniobiorców wzrośnie do 13 zł za godzinę. Kontrolę nad przestrzeganiem tych przepisów sprawować będzie Państwowa Inspekcja Pracy, której kompetencje zostały poszerzone. Pracodawcom zatrudniającym za niższe stawki godzinowe zleceniobiorców grozić będzie mandat w wysokości od 1 do 30 tys. zł. Według szacunków Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmiany te dotyczyć będą ok. 700 tys. osób, czyli 4,4% wszystkich zatrudnionych (bez względu na formę zatrudnienia). Nie obejmą one natomiast osób wykonujących pracę na podstawie umów o dzieło.

Chcemy więcej zarabiać

W 2015 r. OZZ Inicjatywa Pracownicza włączyła się w kampanię społeczną „Chcemy więcej zarabiać" (koordynowaną przez WZZ Sierpień 80), której głównym postulatem było podwyższenie płacy minimalnej do poziomu 68% przeciętnego wynagrodzenia, czyli 2800 zł brutto miesięcznie i 15 zł za godzinę pracy (wg. poziomu wynagrodzeń w 2015 r.). Postulaty te dotyczyły wszystkich pracowników i pracownic, bez względu na formę zatrudnienia. Jest to poziom zdefiniowany przez Radę Europy jako tzw. „płaca godziwa". Zapowiedziany na 2017 r. wzrost płacy minimalnej – nawet jeśli obejmuje on osoby na zleceniach i samo-zatrudnione – jest więc cały czas niewystarczający. •

wany do oceny obciążenia cieplnego (termicznego) ustroju człowieka w środowisku gorącym. Jest to jeden ze wskaźników używanych w certyfikacji ISO. Opisany jest w polskiej normie PN-N/85–08011. Dopuszczalne wartości WBGT podaje załącznik nr 2 (część C) rozporządzenia w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. 2014.817).

Na ogół obciążenie cieplne organizmu wiąże się nie tylko z wysoką temperaturą (powietrza i promieniowania), ale i czasem w jakim człowiek przebywa w nagrzanym miejscu, przepływem powietrza, jego wilgotnością, a także odzieżą, w którą pracownik jest, lub musi być ubrany (odzież ochronna).

Tak czy inaczej, dla ułatwienia można stwierdzić, iż o przekroczeniu normy temperaturowej mamy do czynienie kiedy przy ciężkiej pracy fizycznej w hali jest ponad 26°C, w przypadku warunków szczególnych powyżej 23°C, a nawet 22°C. Przy pracy biurowej – ponad 30°C. We wspomnianej już wyżej firmie Greenkett upalnym latem 2006 roku, temperatura na hali wynosiła 35°C. Podobna temperatura została odnotowana w zakładach Cegielskiego w kabinie suwnic. Niektóre pracownice z tego powodu mdlały.

Co powinien w takim przypadku zagwarantować pracodawca?

Powinien zalecić odpowiednie badania lekarskie, zrobić na swój koszt odpowiednie pomiary, dostosować proces pracy do wyższych temperatur (np. częstsze i dłuższe przerwy), dostarczyć bezpłatne napoje. Ale tylko w tym ostatnim przypadku przepisy są jasne. Jak wynika z art. 232 kodeksu pracy i z rozporządzenia o profilaktycznych posiłkach i napojach (Dz. U. z 1996 r. nr 60, poz. 279), przy pracach na otwartej przestrzeni napoje podaje się, gdy temperatura powietrza przekracza 25°C. Trzeba je także podawać, gdy na stanowiskach pracy temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C.

Co robić gdy normy są przekroczone?

Różnego typu opracowania, w przypadku kiedy normy temperaturowe są przekroczone, najczęściej radzą pracownikom, aby powiadomili pracodawcę, a kiedy ten nie reaguje, zgłosili problem do Inspekcji Pracy. W jednym z poznańskich EMPiK-ów w styczniu tego roku, pracownicy zmierzyli temperaturę przy kasie. Nie przekraczała 12°C. Inspekcja Pracy pojawiła się natychmiast po zgłoszeniu problemu przez pracowników… jej siedziba znajduje się jednak niespełna 300 metrów od miejsca kontroli. Problem leży w tym, iż przekroczenia norm temperaturowych wiążą się często z warunkami atmosferycznymi i są okresowe. W takich okolicznościach nie zawsze Inspekcja Pracy zdąży odpowiednio szybko zareagować. Od zgłoszenia problemu do kontroli upływa niekiedy kilka tygodni.

Tymczasem przepisy kodeksu pracy są w tym zakresie bardzo jednoznaczne. Art. 210 tej ustawy stwierdza, że pracownik ma nie tylko prawo, ale nawet obowiązek, „w razie gdy warunki nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracownika […]", powstrzymać się od wykonywania obowiązków, niezwłocznie powiadamiając o tym przełożonego. Więcej – jeżeli pracodawca nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo „oddalić się z miejsca zagrożenia". Nie oznacza to jednak, że może opuścić zakład pracy. Wyjątkiem jest tu tylko sytuacja, kiedy obowiązkiem pracownika jest ratowanie ludzkiego życia lub mienia. Za czas powstrzymania się od pracy przysługuje mu pełne wynagrodzenie. Warto dodać, że pracownik nie może ponosić żadnych niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia.

Czy przekroczenie norm temperaturowych można uznać za „bezpośrednio zagrażające życiu lub zdrowiu"? Jeżeli pracownicy omdlewają, robi im się niedobrze, w wyniku zbyt wysokich temperatur, stojąc przy maszynach pozostających w ruchu, albo obsługując np. suwnicę – bezwzględnie tak. Jeżeli w wyniku zbyt niskich temperatur, pracownik traci precyzję przy wykonywaniu czynności manualnych, szczególnie operując ostrymi przedmiotami czy narzędziami – również. A jak jest w przypadku pracy przy kasach? Trudno powiedzieć. Wskazówką tutaj jest wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku o sygn. akt III SA/Gd 616/10, gdzie można znaleźć stwierdzenie, że „zapewnienie odpowiedniej temperatury w hali kapowni [rodzaj piły – przyp. red.] jest nie tylko kwestią komfortu pracy pracowników, ale wpływa na ich życie i zdrowie". •

Opracowanie na podstawie aktów prawnych i artykułu: *Jak udowodnić, że w firmie jest za gorąco*, autorstwa Zofii Jóźwiak („Rzeczpospolita", 5.07.2006 r.)

PORADY PRAWNE

„Kwestia reprodukcji"

Poniżej prezentujemy treść stanowiska wydanego 18 kwietnia 2016 r. przez Komisję Krajową OZZ Inicjatywa Pracownicza w sprawie projektu zaostrzenia ustawy o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży

KOMISJA KRAJOWA OZZ INICJATYWA PRACOWNICZA

Premier Beata Szydło oświadczyła ostatnio, że rząd PiS wesprze obywatelski projekt ustawy mającej wprowadzić w Polsce całkowity zakaz aborcji. Zgodnie z jej założeniami, z możliwości dokonania aborcji nie będą mogły korzystać ofiary gwałtu czy kazirodztwa, kobiety, których ciąża zagraża ich życiu oraz te, które mogą urodzić dziecko z nieodwracalnymi wadami genetycznymi. Projekt ustawy zakłada też zaniechanie badań prenatalnych, zabiegów in vitro i zakaz nabywania tabletki „dzień po" bez recepty.

Kręgi rządowe, biznesowe i klerykalne zwalczają w ten sposób niezależność kobiet, upatrując w niej zagrożenia swoich przywilejów. Elity władzy od wieków sprowadzają ciała kobiet do maszyn reprodukujących nowe pokolenia pracowników i pracownic. Ich kontrola nad płodnością kobiet ma na celu odgórne regulowanie podaży siły roboczej tak, by zwiększać zyski czerpane z naszej pracy. W tym sensie jest to jeden z mechanizmów wyzysku. Klasy rządzące, próbując kontrolować naszą płodność, nie chcą by kobiety samodzielnie decydowały o ilości swojego potomstwa, gdyż obawiają się, że będziemy odmawiać rodzenia kolejnych pokoleń, które dadzą się potulnie zarządzać.

„Kwestia reprodukcji" nie ogranicza się tylko do kontroli państwa nad kobiecą płodnością czy płodnością pracowników i pracownic w ogóle. Reprodukcja dotyczy wszelkich sfer, w których odtwarzamy naszą zdolność do pracy dla kapitalistów: tego co jemy, w co się ubieramy, czy mamy zapewniony dach nad głową, czego się uczymy, czym się leczymy itd. Oczywiście państwo ani biznes nie chcą łożyć na naszą reprodukcję. Wystarczy przegląd codziennych problemów ludzi utrzymujących się z pracy najemnej: wzrost cen żywności i odzieży, ograniczony dostęp do mieszkań czy zagrożenie eksmisją, zamykanie szkół, zbyt mała ilość żłobków i przedszkoli, opłaty za studia, coraz droższy dostęp do świadczeń służba zdrowia. Obecne warunki społeczne nie sprzyjają godnym warunkom życia rodzin i gospodarstw pracowniczych, jak też wychowywania dzieci z nich pochodzących.

Państwo i jego kolejne rządy, ciągle dążą do cięć wydatków na kwestie związane z naszym utrzymaniem. Polityka cięć wydatków społecznych automatycznie zwiększa ilość nieodpłatnej pracy wykonywanej w gospodarstwach domowych. W konsekwencji praca opiekuńcza (reprodukcyjna), poczynając od urodzenia potomstwa, poprzez jego wychowanie, kończąc na utrzymaniu całej rodziny pracowniczej, spada na barki kobiet. W tym systemie kobiety rodzą nowe pokolenia pracownic i pracowników, by szefowie mogli w nieprzerwany sposób odtwarzać swoje zyski czerpane z ich pracy. Ponadto, kobiety świadczą darmową pracę związaną z utrzymaniem przyszłych pokoleń pracownic i pracowników.

Zmuszanie kobiet do wykonywania tej darmowej pracy dzieli zatem pracę na tę nieopłaconą i opłaconą. Otrzymywanie płacy za pracę wiąże się z lepszą pozycją ekonomiczną i społeczną w porównaniu z osobami, które pracują za darmo w domu. Występowanie darmowej bądź nisko opłacanej pracy kobiet wywiera też nacisk na ogólne obniżenie płac. Im większe nierówności pomiędzy pracownicami i pracownikami, tym więcej kobiet podlega wyzyskowi wykonując pracę najemną i pracę domową. Zakaz aborcji i przymus świadczenia darmowej pracy reprodukcyjnej buduje więc podziały pomiędzy wszystkimi pracującymi. Dlatego też ograniczanie kobiecej kontroli nad własnym ciałem od wieków służy kapitalistom do walki ze światem pracy.

Podział na pracę przypisaną tylko kobietom i tylko mężczyznom zaostrza również nierówności klasowe pomiędzy samymi kobietami. Tym biednym trudniej opłacić antykoncepcję, nie wspominając o zabiegu aborcyjnym. Pracownice z mizernym zabezpieczeniem finansowym tracą zatem możliwość kontroli nad swoją płodnością. Dodatkowo obecna forma macierzyństwa wyklucza je z rynku pracy bądź zmusza do wykonywania gorzej płatnych zajęć. Ewentualną darmową opiekę mogą czasem świadczyć ich emerytowane matki. Natomiast kobiety lepiej sytuowane posiadają środki na zakup antykoncepcji i dokonanie aborcji, choćby za granicą. Mają większą kontrolę nad swoim ciałem, przez co mogą łatwiej planować swoje życie. Zasoby finansowe klas uprzywilejowanych umożliwiają im zatrudnienie kobiet z klasy robotniczej do opieki nad dziećmi. W konsekwencji można się spodziewać, że dzieci te staną się kolejnym pokoleniem wysoko wykwalifikowanych pracowników, czy też kadrą zarządzającą. Możliwość dokonywania wyboru – urodzić czy nie urodzić – jest więc przywilejem elity. Pomimo że gorzej sytuowane kobiety pracują na dwa etaty – za darmo w domu i za grosze w firmie swojego szefa – to mają większe trudności z utrzymaniem dzieci niż kobiety zamożne. Prawdopodobieństwo tego, że kobieta zostanie określona jako „wyrodna matka" wzrasta, jeżeli jest zwykłą pracownicą, podczas gdy jej szefowa częściej będzie chwalona za wzorowe łączenie kariery zawodowej z macierzyństwem.

Ograniczenie dostępu do aborcji oznacza wzmożenie dyscypliny pracy i idzie w parze z wprowadzeniem cięć socjalnych, co najbardziej uderza w najbiedniejsze warstwy społeczeństwa. Władze próbują sprowadzić kwestię aborcji do problemu obyczajowego czy religijnego, lecz problem ten ma charakter ściśle ekonomiczny. Dla większości kobiet prawdziwy wybór nie ogranicza się do prawa do aborcji, lecz dotyczy także możliwości utrzymania siebie i dzieci. To zaś wiąże się z wysokością wydatków na służbę zdrowia, oświatę, emerytury itd. Kontrola nad płodnością wpływa na zamożność pracowniczych gospodarstw domowych i położenie większości pracowników niezależnie od ich płci. Dostęp do aborcji nie jest więc tylko „sprawą kobiecą", lecz polem walki kobiet i mężczyzn z kapitalistycznym wyzyskiem. •

Lista organizacji, które pomagają w walce o prawa reprodukcyjne:

Federacja na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny walczy, by każda kobieta mogła sama decydować o tym, czy i kiedy mieć dzieci. Interweniuje, gdy lekarze odmawiają wypisania recepty na antykoncepcję, skierowania na badania prenatalne czy dokonania legalnej aborcji.
www.federa.org.pl
biuro@federa.org.pl

Centrum Praw Kobiet to organizacja, której misją jest działanie na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn. Zajmuje się udzielaniem pomocy prawnej i psychologicznej, upowszechnianiem m.in. poradników prawnych, prowadzeniem telefonu interwencyjnego **600 070 717** i tel. zaufania **22 621 35 37**
www.cpk.org.pl.

Ciocia Basia to berlińska grupa wsparcia dla kobiet, które chcą dokonać aborcji. Ułatwiają kontakt i organizację wizyt u osób zajmujących się doradztwem oraz profesjonalnym przeprowadzaniem zabiegów. Pomagają również z tłumaczeniem.
tel. **0049 15210385680**
ciocia.basia@riseup.net

Women On Web (Kobiety w Sieci) jest cyfrową wspólnotą kobiet, które miały aborcję oraz osób i organizacji, które popierają prawa aborcyjne. Grupa udziela pomocy przede wszystkim w kwestii dostępu do bezpiecznej aborcji farmakologicznej.
www.womenonweb.org
info@womenonweb.org

Women Help Women (Kobiety Pomagają Kobietom) jest międzynarodową fundacją promującą działania na rzecz praw kobiet poprzez szkolenia i warsztaty i ułatwiającą bezpośredni dostęp do środków antykoncepcyjnych i farmakologicznej aborcji.
www.womenhelp.org
info@womenhelp.org

Warszawskie Stowarzyszenie Lokatorów

OZZ Inicjatywa Pracownicza wielokrotnie wspierała ruch lokatorski walczący o bezwarunkowe prawo do dachu nad głową. Kryzys mieszkaniowy, który objawia się poprzez brak dostępu do tanich mieszkań, rosnące czynsze i zadłużenie lokatorów, wreszcie przez eksmisje jest boleśnie odczuwany przez pracowników i pracownice w Polsce.

Od lat udział płac w zysku przedsiębiorców maleje (w Polsce jest jeden z najniższych w Europie). Znaczącą część naszych niskich zarobków przeznaczamy na rosnące czynsze i opłaty. Często wracają one do kieszeni tych, którzy wyzyskują nas w pracy, czy tych których stać na inwestowanie na rynkach nieruchomości. Podczas gdy publiczne fundusze wydaje się często na „turystykę biznesową" czy infrastrukturę dostępną nielicznym, mieszkań komunalnych brak. Poprzez niskie płace i wysokie czynsze pracodawcy i kamienicznicy oraz developerzy cementują nierówności i potwierdzają swoje ekonomiczne przywileje.

Dlatego uważamy, że ruch pracowniczy i lokatorski powinny iść w jednym szeregu. W Warszawie wspieramy działania m.in. Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatorów, w Poznaniu Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów, we Wrocławiu Akcji Lokatorskiej. Również w innych miastach staramy się być obecni na blokadach eksmisji, pikietach czy dyskusjach o krztałcie miasta.

W Biuletynie Związkowym „Inicjatywa Pracownicza" chcemy regularnie publikować artykuły na temat walk lokatorów i lokatorek. Zachęcamy do nadsyłania materiałów.

WIELKOPOLSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW

DODATEK LOKATORSKI / POZNAŃ

Publiczne władze – prywatne interesy

12 maja w godzinach przedpołudniowych zablokowano w Poznaniu kolejną eksmisję na bruk. Tym razem procedura miała dotyczyć dwojga schorowanych ludzi zamieszkałych od ponad 25 lat w kamienicy przy ul. Małeckiego



WIELKOPOLSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW

JAROSŁAW URBAŃSKI, ANASTAZJA WIECZOREK-MOLGA

Najpierw zabarykadowano budynek od środka, nie wpuszczając do niego policji. Kolejną formą nacisku była spontaniczna pikieta na zewnątrz, zorganizowana siłami Wielkopolskiego Stowarzyszenie Lokatorów (WSL) i Federacji Anarchistycznej. W wyniku tych działań udało się skłonić komornika i towarzyszących mu lekarzy do odstąpienia od wykonania kolejnej eksmisji na bruk.

Eksmitowane małżeństwo dostało przydział na mieszkanie jeszcze w czasach PRL, potem jednak po kamienicę zgłosił się spadkobierca. Broniony lokator przez 40 lat pracował w elektrociepłowni, lecz gdy stracił pracę, po krótkim czasie rodzina wpadła w długi. Miał trzy udary, z powodu miażdżycy grozi mu amputacja stopy, jego żona także choruje. Większość stosunkowo wysokiej emerytury rodzina wydaje na leki oraz systematycznie spłacane zadłużenie. Według nowych przepisów nie przysługuje im jednak ani mieszkanie socjalne, ani komunalne, a jednocześnie są zbyt biedni, by wynająć mieszkanie na tzw. wolnym rynku. To tylko jeden z wielu przykładów eksmitowanych lokatorów.

Eksmisji tyle samo

1 kwietnia rozpoczął się kolejny sezon eksmisyjny. Przymusowe wyprowadzki dotyczą zarówno lokatorów mieszkań i domów prywatnych, spółdzielczych, jak też komunalnych. Główną przyczyną wysiedleń jest zadłużenie spowodowane najczęściej zdarzeniami losowymi, takimi jak opisane powyżej.

Na utratę lokalu narażone są w pierwszej kolejności osoby dotknięte chorobą, wypadkiem, utratą pracy czy innego typu dochodu (renty). Nie bez znaczenia są także przypadki nagłych i wysokich wzrostów czynszów, zmiany własnościowe (przejęcie kamienicy przez prywatnego właściciela), rosnące ceny mediów (prądu, gazu, wody). Biorąc pod uwagę często w ostatnim czasie podnoszony fakt, iż w Polsce zarobki są za niskie, a zatrudnienie nadto niestabilne, zadłużenie czynszowe nie jest niczym specyficznym. Z opłatami za mieszkanie zalega – w zależności od zasobu mieszkaniowego – od 20 do 40% lokatorów. Każdego roku mieszkanie traci kilkadziesiąt tysięcy osób, w tym ponad 8 tys. jest eksmitowana siłą przez komornika, nierzadko w asyście policji.

A jak wygląda sytuacja w Poznaniu? Dokładne dane dotyczące eksmisji z zasobów spółdzielczych i prywatnych nie są znane. WSL szacuje, że dotyczą one od kilkuset do 1,5 tys. rodzin każdego roku. Liczbę eksmisji z poznańskich zasobów komunalnych pokazuje tabela. Jest ich z reguły powyżej 140 w roku. Wcześniej, przed 2011 rokiem, dokonywano kilkanaście, góra 50 eksmisji rocznie.

Tymczasowe mydlenie oczu

Utracie pracy i mieszkania często towarzyszą dramatyczne okoliczności rzadko kto traktuje ten problem z lekceważeniem. Zwolennicy brutalnych eksmisji najczęściej jednak powołują się na przypadki nieodpowiedzialnych czy tzw. trudnych lokatorów. Kilka wybranych spraw służy im za uzasadnienie dotychczasowej polityki wysiedleń, obejmujące tysiące najemców. WSL zawsze twierdziło, że eksmisje nie są żadnym sensownym rozwiązaniem problemu, zwłaszcza wtedy gdy odbywają się one do tzw. pomieszczeń tymczasowych. W 2015 roku ze 143 eksmisji z poznańskich zasobów komunalnych, aż 108 dokonano do lokali tymczasowych. Podobnych przypadków w zasobach prywatnych i spółdzielczych jest wielokrotnie więcej. Nikt nie bada dokładnie, co z tymi ludźmi dzieje się w momencie utraty takiego lokalu, a co następuje zwykle bardzo szybko. Może nim być np. hotel robotniczy, gdzie cena za pokój sięga 30 zł za dobę, a brak płatności oznacza „wystawienie" lokatora z walizkami za drzwi hotelu, dosłownie z dnia na dzień. Eksmisja do lokalu tymczasowego to często po prostu eksmisja „na bruk" przeprowadzana w dwóch etapach, aby ukryć jej dramatyczne konsekwencje przed opinią publiczną.

Naszym zdaniem te osoby, które ostatecznie stracą mieszkanie trafiają z powrotem na rynek, wynajmują lokal i – prędzej czy później – nie są w stanie za niego zapłacić, gdyż komercyjne ceny najmu są dla nich za wysokie. Zwłaszcza przy ciągnących się za nimi zadłużeniach i egzekucjach komorniczych. Aby uchronić się przed komornikiem, który zajął rachunek bankowy lokatora, podejmuje on najczęściej zatrudnienie „na czarno", a tym samym z reguły niestabilne i nisko płatne. A to oznacza podatność na zadłużenie czynszowe w nowym lokalu.

Podwójne awizo

Problemem jest też stan lokali socjalnych w Poznaniu. W zasadzie przez wiele lat traktowano przydział lokalu socjalnego jak rodzaj kary i wygnania. Tak jakby system chciał się zemścić za to, że ktoś sprawia za dużo problemów. Stan lokali socjalnych jest niekiedy tak zły, a lokalizacja tak absurdalna, że lokatorzy nierzadko odmawiają jego przyjęcia, pomimo rozpaczliwej sytuacji, w jakiej się znaleźli.

W 2015 roku na 97 złożonych przez miasto Poznań ofert zawarcia umowy najmu lokalu socjalnego, w 42 przypadkach została ona odrzucona. Nierzadko ludzie Ci trafiają na dyżury interwencyjne WSL. Częstą przyczyną odmowy jest wskazanie lokali w barakach i pomieszczeniach o fatalnym stanie technicznym, zawilgoconych lub np. z zewnętrzną ubikacją typu toi-toi. Bywa, że pracownicy Zarządu Komunalnego Zasobu Lokalowego (ZKZL) nie uwzględniają stanu zdrowia osób eksmitowanych do lokali socjalnych, np. przydzielając matce opiekującej się dorosłym synem chorym na schizofrenię paranoidalną (napady agresji) 11 metrowy pokój. Do takich sytuacji dochodzi, mimo że w świetle prawa w takim przypadku wymagany jest dla niego osobny pokój.

Inny problem pojawia się w momencie, kiedy właściciele kamienic domagają się od miasta wysokich odszkodowań z powodu niewskazania przez nie lokalu socjalnego lokatorom z wyrokami eksmisyjnymi. Prawnicy ZKZL dogadują się za plecami lokatorów z właścicielami, podpisują ugody w zamian za wskazanie lokalu socjalnego, nie oglądając się na jego stan, naciągając ustawowe wymogi, a niekiedy nawet spodziewając się, że lokator po prostu odmówi, a wówczas miasto ma „ręce czyste", a właściciel może usunąć niechcianego mieszkańca.

Wreszcie ZKZL skreśla z listy tych, do których nie dotrą oferty dotyczące lokali socjalnych wysłane pocztą. Jeżeli po dwukrotnym awizie nie zostaną podjęte, uważa się je za doręczone. Zamiast dokładnie sprawdzić ↗

Rok	2011	2012	2013	2014	2015
Liczba eksmisji komorniczych z zasobów komunalnych w Poznaniu	140	140	183	143	143

powód niepobrania awiza (a zdarzało się, że był nim np. długotrwały pobyt w szpitalu), miasto odsyła sprawę ad acta, czyli jako załatwioną. Stosuje tutaj procedury postępowania cywilnego, zamiast postępowania administracyjnego (Kpa).

Podobnie można zapytać, co się dzieje z osobami, które – realnie czy formalnie – nie przyjmą przydziału do lokalu socjalnego. Tak jak w poprzednim przypadku często trafiają na komercyjny rynek najmu, gdzie cena wynajęcia mieszkania jest 10-krotnie wyższa, od czynszu socjalnego – jedynego, na którego było stać lokatora. I oczywiście oznacza to pojawienie się spirali zadłużenia i w konsekwencji zagrożenia kolejnym wysiedleniem.

Klasowa interwencja

Innym z absurdów dotychczasowej polityki mieszkaniowej Poznania jest nadużywanie przez ZKZL instytucji tzw. interwencji ubocznej. Polega ona na tym, że przedstawiciel ZKZL ma prawo udziału w sprawach o eksmisje, jakie prywatni właściciele wytaczają swoim lokatorom. Celem interwencji jest dbałość o interes publiczny. Do tej pory był (i jest) on rozumiany przez ZKZL bardzo wąsko i formalnie. Zarząd z reguły wnosi przed sądem, aby ten, orzekając o eksmisji, nie przydzielał mieszkania socjalnego, z którego dostarczenia miasto musiałoby się wywiązać. Nie znamy przypadku, aby w interesie publicznym ZKZL wnosił przed sądem odwrotnie – o przydział mieszkania lokatorom. Bywa, że miasto motywuje swoje działanie po prostu brakiem lokali socjalnych.

Po pierwsze mamy w tym przypadku kompletną nierównowagę w procesie o eksmisję. Przeciwko przeważnie zubożałemu lokatorowi występują połączone siły właściciela i miasta. Brak przydziału mieszkania socjalnego jest z reguły dobrą wiadomością dla właściciela, dlatego że otwiera drogę do szybkiego wysiedlenia najemcy i wynajęcia lub sprzedaży opróżnionego mieszkania na wolnym rynku. Inaczej właściciel musiałby wstrzymać się z eksmisją do czasu wskazania przez miasto lokalu socjalnego. Problem polega na tym, iż miasto z jednej strony wnioskuje o niezasądzenie lokalu socjalnego, a z drugiej doskonale wie, że eksmisja do lokalu tymczasowego w praktyce oznacza nabycie prawa do „socjałki". Z tą różnicą, że okres oczekiwania na mieszkanie socjalne staje się problemem nie miasta, nie właściciela, ale zadłużonego lokatora, któremu de facto powinna się należeć pomoc. To jeden z mechanizmów, który ujawnia nam, jak władze publiczne bronią interesów określonych grup (klas) społecznych. W tym przypadku na sali sądowej.

Podsumowując, możemy powiedzieć, że eksmisjom towarzyszy nie tylko wiele nieprawidłowości, ale przede wszystkim brak wyobraźni i wrażliwości na sytuację innego człowieka. W wielu przypadkach są to osoby o niskim, a nawet bardzo niskim dochodzie i statusie materialnym, które traktuje się protekcjonalnie i paternalistycznie, a czasami nawet z ledwo skrywaną pogardą. Najgorsze w tym wszystkim jest to, iż tego typu stosunek jest niejako wpisany także w polskie ustawodawstwo lokatorskie, orzecznictwo sądowe i tryb postępowania administracyjnego. Władze publiczne nie dostrzegają, że stosują i promują „rasizm ekonomiczny", z którym trzeba wreszcie skończyć. Pierwszym krokiem powinno być zaprzestanie przymusowych wysiedleń. •

DODATEK LOKATORSKI / LUBLIN

Dni Lokatora w Lublinie

Kryminalizacja rynku nieruchomościami, programy oddłużeniowe, rola działań artystycznych w procesie wyludniania dzielnic to tylko niektóre tematy poruszane podczas pierwszych Dni Lokatorskich w Lublinie. Spędziliśmy trzy dni na spotkaniach, wykładach, pokazie filmowym, uczestnicząc w działaniach artystycznych.

LUBELSKA AKCJA LOKATORSKA

Po niespełna roku działań zorganizowaliśmy Dni Lokatorskie w Lublinie. Naszym celem było dotarcie do mieszkańców i mieszkanek miasta. Chcemy by prawa lokatorskie stały się częścią debaty publicznej, a polityka mieszkaniowa przestała być fikcją.

„W tych liczbach jest człowiek – Lublin przeciwko eksmisjom"

W piątek o godz. 15.00 pod Ratuszem zorganizowaliśmy pikietę. Rozłożyliśmy czerwony dywan na schodach m.in. z hasłami „prawa człowieka", „godność", „szacunek". Naszym zdaniem właśnie te wartości są naruszane w Lublinie. Trzymaliśmy tabliczki z napisami dot. praw lokatorów i lokatorek. Podczas przemówień żądaliśmy zmiany prowadzenia polityki mieszkaniowej w Lublinie, zwiększenia inwestycji na budownictwo komunalne, programu oddłużeniowego dostosowanego do potrzeb ludzi, zaprzestania eksmisji, które nie rozwiązują problemów mieszkaniowych ani zadłużeń. Żądaliśmy zaprzestania przemocy fizycznej i psychicznej w stosunku do mieszkańców i mieszkanek miasta.

Razem z nami byli przedstawiciele i przedstawicielki Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów z Poznania, Kolektywu Syrena, artyści i artystki z Poznania, Lublina, Warszawy, przedstawiciele Rady Dzielnicy Tatary, lokatorzy i lokatorki, kolektyw Jedzenie Zamiast Bomb. Dziękujemy za wsparcie! Bez Was nie udałoby się.

Nie przypuszczaliśmy, że tego samego dnia podczas eksmisji w innym mieście rozegra się dramat. Mieszkaniec Krakowa popełnił samobójstwo. Nie chcemy, żeby do takiej tragedii doszło w Lublinie.

Spotkania i wykłady

Jarosław Urbański z Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów zaprezentował wyniki badań w na temat zadłużenia mieszkań komunalnych w jednej z gmin, omawiając również opinie społeczne na temat możliwych propozycji jego likwidacji. Następnie Antoni Wiesztort z Kolektywu Syrena opowiedział, jak na przestrzeni lat zmieniała się polityka czynszowa w Warszawie oraz jakie były przyczyny i skutki społeczne jej kształtowania aż do obecnego poziomu.

Mikołaj Iwański przedstawił analizę rynku nieruchomości i wpływu polityki neoliberalnej na sytuację lokatorów i lokatorek, w tym wzrost popularności kredytów mieszkaniowych, działania banków oraz ich wsparcie ze strony rządu. Rafał Jakubowicz odniósł się do tego, jak poznańska akcja KontenerART doprowadziła do konfliktu społecznego i w efekcie „oswoiła" wizerunek kontenerów jako alternatywy dla mieszkań socjalnych.

Dyskusja międzymiastowa

W gronie akcji lokatorskich z innych miast rozmawialiśmy o tym, w jaki sposób wspólnie możemy wspierać lokatorów i lokatorki oraz wpływać na zmianę polityki czynszowej w Polsce. Dyskutowaliśmy o dalszej współpracy i strategii działań grupy lokatorskiej w Lublinie.

Akcja artystyczna i pokaz filmu

We współpracy z warszawskimi, poznańskimi i lubelskimi artystkami zaprosiliśmy na wystawę „Bezdomna Ziemia" w Centrum Społecznym K7. Oglądaliśmy performance Justyny Orłowskiej, odwołujący się do tzw. czyścicieli kamienic. Wysłuchaliśmy zebranych przez nas historii osób ze schroniska dla bezdomnych. Ostatnim wydarzeniem był pokaz filmu „Lokatorzy na sprzedaż" i dyskusja na temat odpowiedzialności za zmiany, jakie występują albo mogą wystąpić na skutek „rewitalizacji" przestrzeni miasta poprzez działania artystyczne. O wpływie działań kulturalnych na mieszkańców i mieszkanki opowiadała Iza Gawęcka z Punktu Kultury przy ul. 1go Maja w Lublinie.



Śniadanie prasowe

Spotkaliśmy się z lubelskimi dziennikarzami i dziennikarkami. Przedstawiliśmy siebie i nasze postulaty wobec polityki mieszkaniowej. Zdecydowanie jednak krócej niż przewidywaliśmy, ponieważ śniadanie przebiegało dość burzliwie. Głosy, które padały podczas spotkania dały nam wskazówki, w jaki sposób możemy współpracować i pokazały, że nasze działania nie zawsze będą postrzegane zgodnie z celem, jakim jest ochrona prawa do mieszkania.

Co przed nami?

Ostatni tydzień maja był dla nas szczególnie wyczerpujący. Podczas komisji i sesji Rady Miasta Lublina staraliśmy się zablokować uchwalenie programu oddłużeniowego, który w żaden sposób nie został oparty na danych i nikt nie był w stanie wskazać, do kogo miał być skierowany. Udało się, ale już następnego dnia rozpoczęło się intensywne działanie w ramach Dni Lokatorskich. To było ważne wydarzenie, które utwierdziło nas w przekonaniu, że podejmujemy istotny temat, o jaki nikt w Lublinie do tej pory nie dbał. Czujemy, że wzbudza on zainteresowanie mediów i opinii publicznej. Widzimy, że nasze postulaty budzą kontrowersje społeczne. Widzimy obawy przed ich realizacją, również po stronie urzędników i urzędniczek. Dostrzegamy, że w różny sposób wywiera się na nas presję odnośnie tego: co, jak, kiedy i z kim „musimy" zrobić. Te kilka dni było dla nas wyjątkowo inspirujące. Chcemy i wiemy, co mamy robić. Prawo do mieszkania jest jednym z podstawowych praw i naszym celem. Jedynymi oczekiwaniami, które są dla nas istotne, to potrzeby lokatorów i lokatorek w Lublinie. Dlatego zachęcamy do kontaktu oraz włączania się w działania naszej grupy lokatorskiej. •



AKCJA LOKATORSKA
ul. Paulińska 4/8, 50-247, Wrocław
www.akcjalokatorska.pl
akcjalokatorska@gmail.com
tel. 697-166-212

WARSZAWSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW
ul. Klaudyny 28/38, 01-684, Warszawa
www.lokatorzy.pl
info@lokatorzy.pl
tel. 601-365-690

WIELKOPOLSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW
ul. Fredry 5/3a, 61-701, Poznań
www.wsl-poznan.pl
wsl.stowarzyszenie@gmail.com
tel. 501-097-760

LUBELSKA AKCJA LOKATORSKA
www.facebook.com/lubelskaakcjalokatorska
www.lubelskaakcjalokatorska.wordpress.com
lubelska.akcja.lokatorska@gmail.com
tel. 667-674-720

DODATEK LOKATORSKI / POZNAŃ

Uwięziony za blokadę eksmisji

Na początku maja przed bramą Aresztu Śledczego w Poznaniu odbył się wiec solidarnościowy z odbywającym karę trzech miesięcy więzienia Łukaszem Bukowskim. Nasz towarzysz wraz z poznańskimi aktywistkami i aktywistami lokatorskimi brał udział w nieudanej blokadzie eksmisji rodziny państwa Jencz w 2011 r.

FEDERACJA ANARCHISTYCZNA POZNAŃ

Wynikiem próby zablokowania wysiedlenia państwa Jencz, było zatrzymanie kilku osób, w tym Łukasza. Postawiono mu wówczas zarzut naruszenia nietykalności cielesnej funkcjonariusza policji. Aktywista utrzymuje, że postawione mu zarzuty są niesłuszne, a jego ukaranie było formą odwetu za podjęty opór społeczny. W proteście przeciwko polityce eksmisyjnej i postępowaniu policji, Łukasz odmówił poddania się karze grzywny, która została zamieniona na przymusową pracę, a ostatecznie na pozbawienie wolności.

Poznański protest zgromadził blisko trzysta osób, chcących wyrazić solidarność zarówno z uwięzionym aktywistą, jak i pokazać swój sprzeciw wobec antyspołecznej polityce, prowadzącej do łamania praw lokatorów i eksmisji.

Podczas wiecu głos zabrała sama Katarzyna Jencz. Poruszająca się na wózku kobieta przypomniała, że w trakcie eksmisji wobec niej i jej męża policja zgromadziła olbrzymie siły. Uzbrojeni i w pełnym rynsztunku policjanci prewencji wkroczyli do ich mieszkania, jakby działali przeciwko najgroźniejszym przestępcom. Pani Katarzyna bardzo dobrze zapamiętała, że gdy ona leżała w łóżku, nie mogąc się samodzielnie podnieść z uwagi na niepełnosprawność, jeden z policjantów cały czas stał nad nią i „bawił się pałką". Jak wspomniała, to skandaliczne zachowanie rzekomych stróżów prawa, na trwałe pozostanie w jej pamięci. Następnie podziękowała za postawę Łukasza i apelowała o solidarność, przypominając, że tylko zjednoczeni lokatorzy mogą sprzeciwić się niesprawiedliwości w naszym kraju.

Podczas wiecu przemawiały także przedstawicielki i przedstawiciele wielu organizacji i środowisk zajmujących się kwestiami lokatorskimi w tym Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów, Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatów, Ruchu Sprawiedliwości Społecznej, Lubelskiej Akcji Lokatorskiej, kolektywu Syrena z Warszawy i Federacji Anarchistycznej. Obecni byli także działacze stowarzyszeń działkowców, radni miejscy i dzielnicowi, a także przedstawiciele środowisk kultury.

Po zakończeniu manifestacji, gdy jej uczestnicy już się rozchodzili, zatrzymano dwoje aktywistów. W odpowiedzi na tę policyjną prowokację grupa ponad 100 osób udała się pod komisariat przy Alei Marcinkowskiego, gdzie przetrzymywano działaczy. Pod komisariatem odbyła się pikieta solidarnościowa, a część osób protestowała wewnątrz budynku, skandując: „Uwolnić zatrzymanych! ". Na miejscu pojawiły się oddziały prewencji.

W następstwie pikiety policja zatrzymała też autobus z warszawskimi aktywistami i aktywistkami. Gdy na miejsce dotarli poznańscy anarchiści i stanęli w obronie przetrzymywanych kolegów i koleżanek, po kilkunastu minutach przepychanek z policją autokar odjechał.

Łukasz przenoszony jest z więzienia do więzienia, ale czuje się dobrze. Jesteśmy z nim w ciągłym kontakcie.



Otrzymuje wiele słów poparcia i solidarności z całej Polski i ze świata.

W momencie przygotowywania bieżącego numeru Biuletynu IP, dowiedzieliśmy się, że Łukasz wychodzi z więzienia 26 lipca.

A czy wy napisaliście już do Łukasza?

Łukasz Bukowski s. Zbigniewa
Areszt Śledczy w Poznaniu
Oddział Zewnętrzny w Rosnowie
ul. Jarzębinowa 2
62–052 Rosnowo

DODATEK LOKATORSKI / WARSZAWA

Śródmieście dla ludzi, nie dla zysków!

Warszawskie komisje Inicjatywy Pracowniczej wyrażają poparcie dla protestu mieszkańców i mieszkanek śródmieścia oraz organizacji społecznych przeciwko budowie kolejnych wieżowców w centrum miasta

Od dłuższego czasu władze Warszawy, w sojuszu z developerami, biznesem i Archidiecezją Warszawską starają się przeforsować plan budowy siedmiu wieżowców na stołecznym śródmieściu. Zgodnie z projektem „miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego rejonu ulicy Poznańskiej", w centrum miasta mają niebawem stanąć kolejne biurowce o wysokości do 235 metrów. Nowe budynki zostały zlokalizowane na niewielkiej powierzchni ograniczonej ulicami Chałubińskiego, Alejami Jerozolimskimi, Marszałkowską i Koszykową.

Jak zmieni się Śródmieście Południowe?

Zgodnie z forsowanym przez władze miasta planem:

- Wieżowce Mariott i Elektrim zostaną podwyższone do poziomu 160 metrów (odpowiednio o 20 i 10 metrów);
- Na terenie istniejących budynków szkolnych (Gimnazjum nr 43 oraz Liceum im. Klementyny Hoffmanowej) na rogu ulic Nowogrodzkiej i Emilii Plater powstaną dwa nowe wieżowce o wysokości 160 i 180 metrów;
- Tuż obok budynków Mariott i Elektrim powstaną dwa kolejne nowe wieżowce o wysokości 230 i 265 metrów;
- Archidiecezja Warszawska wspólnie z firmą BBI Developement S.A. na rogu Nowogrodzkiej i Emilii Plater (*vis a vis* wieżowców, które staną w miejsce szkół) wybudują „Roma Tower" o wysokości 170 metrów, który dostarczyć ma dodatkowych 55 tys. m2 powierzchni biurowej;

Plany te oznaczają radykalne zagęszczenie zabudowy w śródmieściu miasta i niosą ze sobą szereg negatywnych konsekwencji, dlatego też od dawna sprzeciwiają się im mieszkańcy i mieszkanki centrum Warszawy, organizacje społeczne oraz lokatorskie. Czas aby do ich protestów dołączyły też związki zawodowe, ponieważ projekt ten oznacza gigantyczne zyski dla biznesu, deweloperów i kurii, za które zwykli mieszkańcy i mieszkanki Warszawy zapłacą wysoką cenę.

Dlaczego kolejne wieżowce w centrum Warszawy są problemem?

Przestrzeń dla biznesu kosztem przestrzeni dla mieszkańców – planowane budynki staną na terenie obiektów użyteczności publicznej takich jak szkoły czy tereny zielone. Będą stanowić kolejną przestrzeń biurową dla firm, z której w żaden sposób nie będą korzystać mieszkańcy i mieszkanki śródmieścia. Mogą one przynieść gigantyczne zyski właścicielom, ale dla osób mieszkających w ich sąsiedztwie oznaczać będą jedynie większy hałas, więcej ruchu samochodowego, jeszcze większe korki i wzrost kosztów utrzymania.

Zagrożenie dla zdrowia i życia mieszkańców i mieszkanek miasta – Warszawski Alarm Smogowy szacuje, że na skutek zanieczyszczenia powietrza rokrocznie w stolicy umiera do 3 tys. osób – to liczba prawie równa liczbie śmiertelnych ofiar wypadków samochodowych w całym kraju! Powietrze w stolicy jest tak złej jakości przede wszystkim ze względu na coraz większy ruch samochodowy. Nowe biurowce automatycznie oznaczają zwiększenie natężenia ruchu samochodowego w centrum, niekończące się korki i więcej spalin oraz zagarnięcie kolejnych przestrzeni pod miejsca parkingowe.

Dalsza gentryfikacja Śródmieścia – centrum miasta od dawna jest czyszczone z lokatorów i lokatorek za pomocą reprywatyzacji, eksmisji i podwyżek czynszów. W miejsce dostępnych cenowo sklepów i punktów usługowych powstają nowe filie banków, luksusowe kawiarnie i drogie delikatesy, na które mało kogo stać. Koszty mieszkań dorównują w Warszawie stolicy Niemiec, co skutkuje tym, że osoby uboższe wypycha się na źle skomunikowane, odległe peryferie, a często eksmituje do lokali socjalnych o zastraszająco niskim standardzie. Procesy te – nazywane zbiorczo „gentryfikacją" – oznaczają, że miasto staje się przyjazne jedynie biznesowi i elitom, jednocześnie będąc przestrzenią wrogą zwykłym mieszkańcom i mieszkankom.

Związki zawodowe razem z lokatorami i lokatorkami!

Niżej podpisane komisje OZZ „Inicjatywa Pracownicza" wyrażają swoje pełne poparcie dla protestu mieszkańców i mieszkanek śródmieścia oraz organizacji społecznych przeciwko budowie kolejnych wieżowców w centrum miasta. Chcemy miasta dla wszystkich, a nie „Warszawy dla developerów i biznesmenów".

Zachęcamy wszystkich członków i członkinie naszego związku do wsparcia protestów przeciwko gentryfikacji śródmieścia i aktywnego bojkotu jakichkolwiek działań, które prowadzić będą do powstania nowych wieżowców w centrum.

Zamiast kolejnych przestrzeni dla biznesu domagamy się:

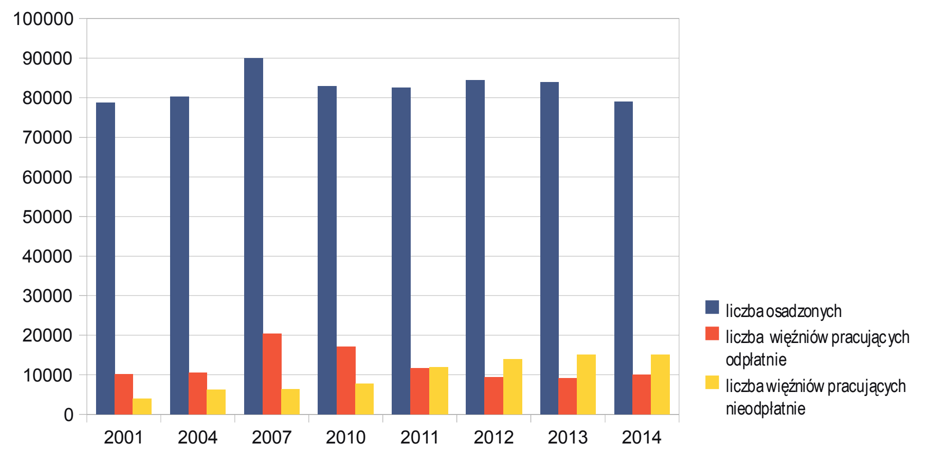
- Budowy mieszkań publicznych o umiarkowanym czynszu (komunalnych),
- Rozbudowy infrastruktury szkolnej i przedszkolnej oraz zachowania jej publicznego charakteru (rozgęszczenia klas szkolnych i zapewnienia dobrej jakości pomocy naukowych, środków czystości i wyżywienia w placówkach edukacyjnych i opiekuńczych)
- Zachowania i rozwoju terenów zielonych, otwartych i dostępnych dla wszystkich,
- Rozbudowy publicznej sieci transportowej i obniżenia opłat za bilety komunikacji publicznej,
- Oddania mieszkańcom i mieszkankom prawa do decydowania o przestrzeni w której mieszkają.

Podpisano:
Warszawska Komisja Środowiskowa
Komisja Zakładowa w Narodowym Instytucie Audiowizualnym
Komisja Międzyzakładowa Operatorów Żurawi Wieżowych
Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych
Komisja Zakładowa w Aelia Polska (Lagardere)
Komisja Środowiskowa Pracowników Sztuki
Komisja Zakładowa w Instytucie Teatralnym im. Zbigniewa Raszewskiego
Międzyzakładowa Komisja Pracujących w Gastronomii

PUBLICYSTYKA

Wyzysk więźniów–pracowników

Moi rozmówcy opowiadali, że praca ta była najcięższą jaką wykonywali kiedykolwiek w swoim życiu, ale i tak byli z niej zadowoleni, ponieważ przebywanie w zamknięciu, w jednej celi „niszczy ludzi". Idąc na cały dzień do pracy, zapominali, że byli we więzieniu



Zmiana proporcji liczby więźniów pracujących odpłatnie do tych pracujących nieodpłatnie. Na podstawie Rocznych Informacji Statystycznych Ministerstwa Sprawiedliwości.

ILONA RABIZO

Więzienie jest instytucją uniemożliwiającą zaspokojenie sporej ilości podstawowych potrzeb człowieka, dlatego osadzeni, gdy tylko mają sposobność opuszczenia murów, realizują ją. Nawet praca ciężka fizycznie, niskopłatna czy darmowa wydają się atrakcyjne. Jak najwięcej osób zatrudnionych – taka tendencja ma miejsce obecnie w polskim systemie więziennictwa. Sytuacja taka sprzyja wzmożonemu wyzyskowi więźniów oraz przydzielaniu ich do prac, których pracownicy będący na wolności nie chcą wykonywać.

Praca skazanych

Łączna liczba osadzonych w Polsce wynosi 78.987, z czego 96,4% stanowią mężczyźni (Roczna Informacja Statystyczna, 2014). W 60% przypadków dominują wyroki krótkie, do dwóch lat. Badania Marty Markiewicz, dotyczące poziomu wykształcenia osób znajdujących się w więzieniu, wskazały na to, że zdecydowana większość z nich odebrała wykształcenie podstawowe i niepełne podstawowe, a także zasadnicze zawodowe. Jedynie 1/5 więźniów przed trafieniem do więzienia była na stałe zatrudniona. Pozostałą część stanowiły osoby bezrobotne oraz te, których główne źródło dochodów pochodziło z prac dorywczych. Co więcej, 54% zostało skazanych za przestępstwa przeciwko mieniu, z czego niemal połowa to kradzieże i włamania. Liczba kobiet odsiadujących wyroki wzrosła – niespełna 50% z ich wyroków dotyczyła przestępstw przeciwko mieniu. Badaczka Dagmara Woźniakowska tłumaczy to zjawisko kryzysem na rynku pracy połączonym z koniecznością utrzymania rodziny.

W czasach Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej zatrudnienie w więzieniach było niemal pełne. Więźniowie byli traktowani jako tania siła robocza. Badacze już w latach 1980. dowodzili, że w polskich więzieniach, dominującym celem pracy jest funkcja ekonomiczna, a nie resocjalizacyjna. Teodor Szymanowski twierdził, że w 80–90% zakładów powodem zatrudnienia skazanych było poszukiwanie taniej siły roboczej, a u znacznej większości więźniów (do 79%) praca nie prowadziła do podniesienia kwalifikacji.

Po transformacji ustrojowej zmniejszyła się liczba zatrudnionych więźniów w zakładach karnych. Przepisy nakazywały, aby przedsiębiorstwa wypłacały więźniom połowę minimalnej płacy krajowej. Dopiero od marca 2011 r. zwiększono płace więźniów do jej poziomu. To z kolei, zdaniem niektórych badaczy i badaczek, spowodowało utratę i tak niewielkiej liczby miejsc pracy dla więźniów, gdyż nie byli już tak konkurencyjni. Jednak ostatnio zainteresowanie pracą więźniów znowu wzrosło.

Więźniowie są z punktu widzenia pracodawców dobrymi pracownikami: chętnie biorą nadgodziny, pracują w weekendy, nie domagają się podwyżek, muszą być zdyscyplinowani. Za darmo więźniowie mogą być natomiast zatrudniani w sektorze publicznym np. przez samorząd. Nowy rząd planuje wyższe wykorzystanie pracy więźniów. Zapowiada budowę 40 hal produkcyjnych przy zakładach karnych, przedsiębiorcom zatrudniającym więźniów chce przyznać specjalne ulgi, a samorządom dać nowe możliwości wykorzystania pracy osadzonych.

Przymus czy resocjalizacja?

Teoretycznie wyszczególniane są trzy funkcje pracy w zakładach karnych. Pierwsza to funkcja resocjalizacyjna, w ramach której pracę uważa się za wartość samą w sobie. Druga to represyjna funkcja pracy, której celem jest ukaranie więźnia. Wreszcie mamy do czynienia z funkcją ekonomiczną pracy – w sytuacji w której ktoś przywłaszcza sobie zysk z pracy więźniów.

Zdarza się, że brak ofert pracy płatnej w więzieniach powoduje, że nawet praca za darmo wydaje się bardziej atrakcyjna od codziennego życia w więzieniu. Więźniowie-pracownicy mają bardzo niewielki wpływ rodzaj pracy, jej warunki, czy też na wysokość zarobków. Zygmunt Bauman poza stwierdzeniem, że więzienie nigdy nie pełniło funkcji resocjalizacyjnej, przekonuje jednak, że warunkiem tego, aby praca w ogóle miała taki charakter, jest właśnie możliwość wyboru zatrudnienia. Co charakterystyczne, skazani po wyjściu z zakładu, nie chcą kontynuować pracy, jaką wykonywali w więzieniu.

Warunki pracy

W wywiadach, które udało mi się przeprowadzić z więźniami zatrudnionymi w jednej z ubojni drobiu, dostrzec można ich trudne położenie. Moi rozmówcy wskazywali na to, że w ich zakładzie pracują osoby raczej niskouposażone, głównie kobiety, również Ukrainki. Wiele z kobiet podejmujących pracę na początku wymiotuje, ponieważ nie są przyzwyczajone do widoku krwi, wnętrzności itd. Jeden z osadzonych wspominał, że nawet widok czy dotyk skóry bez pierza był na początku dziwny, musiał się do niego przyzwyczaić. Podobnie z ogromnym smrodem, który na początku pracy był nie do zniesienia. Pracownicy wieszają kury, które są całe w odchodach i pod koniec dnia też oni są cali nimi ubrudzeni. Pracują w temperaturze około 5 stopni Celsjusza, a część nawet przy minus 28 stopniach.

Oznacza to, że pracy tej nikt nie podejmuje dobrowolnie, ale pod określoną presją. Moi rozmówcy opowiadali, że praca ta była najcięższą jaką wykonywali kiedykolwiek w swoim życiu, ale i tak byli z niej zadowoleni, ponieważ przebywanie w zamknięciu, w jednej celi „niszczy ludzi". Idąc na cały dzień do pracy zapominali, że byli we więzieniu. Z drugiej strony zaznaczali, że gdyby odmówili pracy, stracili liczne przywileje, takie jak przepustki czy widzenia, a więc ich zgoda na pracę była jednak wymuszana. •

Bauman Zygmunt, *Globalizacja. I co z tego wynika dla ludzi*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 2000.

Roczna Informacja Statystyczna (2014) Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, www.sw.gov.pl/pl/o-sluzbie-wieziennej/statystyka/statystyka-roczna/

Szymanowski Teodor, *Praca więźniów w świetle danych empirycznych, w: Problemy współczesnej penitencjarystyki w Polsce, pod red. Brunona Hołysta*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1984.

Markiewicz Marta, *Analiza socjologiczna skazanych z regionu wielkopolski*, Nakom, Poznań 2010.

Iwanowska Aleksandra, *Przygotowanie skazanych do życia na wolności w trybie art. 164 k.k.w.*, Biuro RPO, Warszawa 2013.

Woźniakowska Dagmara, *Skazani i byli skazani na rynku pracy ocena problemu z punktu widzenia organizacji pozarządowych*, Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności, Warszawa 2006.

PUBLICYSTYKA

Oświadczenie

Poniżej publikujemy przedruk oświadczenia Federacji Anarchistycznej (sekcja Poznań) opublikowanego po zatrzymaniu trzech działaczy ruchu anarchistycznego pod koniec maja 2016 r. w Warszawie.

FEDERACJA ANARCHISTYCZNA SEKCJA POZNAŃ /REDAKCJA BIULETYNU „INICJATYWA PRACOWNICZA"

Rozpętanie wrzawy wokół oskarżenia trojga osób kojarzonych ze środowiskami anarchistycznymi o próbę podpalenia policyjnych radiowozów (a nie, jak się sugeruje, podłożenia bomby) jest sposobem na odwrócenie uwagi opinii publicznej od policyjnych nadużyć i […]. Jednocześnie służy ona też jako uzasadnienie dla wprowadzenia większych uprawnień dla policji i innych służb poprzez wprowadzenie tzw. ustawy antyterrorystycznej. System zmierza w kierunku autorytarnym, wprowadza się reguły państwa stanu wyjątkowego, a strach – nieodłączny atrybut prawicowej polityki – stał się bronią w rękach polityków i policji.

Rosnąca od dłuższego czasu bezkarność policji, brutalność wobec demonstrantów, nielegalna inwigilacja mediów i obywateli, pobicia, a nawet interwencje kończące się śmiercią, budziły i budzą coraz większy sprzeciw społeczny. Wymiar sprawiedliwości nie był zainteresowany rozliczeniem funkcjonariuszy wykorzystujących swoją władzę. Nie byli i nie są tym zainteresowani politycy ani elity skrywające się za plecami policji. W istocie wielokrotnie byliśmy i jesteśmy świadkami, kiedy policja reprezentuje i chroni interesy jedynie uprzywilejowanych. Najlepszym tego przykładem było paradowanie najbardziej znanego w Polsce „czyściciela kamienic" w asyście policji i zastraszanie lokatorów. Tego typu przykładów jest więcej.

Przyjrzyjmy się statystykom policyjnych nadużyć. Jak donosił w połowie 2013 r. jeden z dzienników: „Policja nadużywa przemocy, bo funkcjonariusze mają duży margines bezkarności. Tylko 3,5 skarg na pobicie przez policjantów prokuratura kieruje do sądu. Pozostałe umarza lub odmawia wszczęcia postępowania" [1]. Z danych przedstawionych przez samą policję wynika, że w latach 2011–2012 do prokuratur trafiło aż 468 spraw o wymuszanie zeznań i 1044 sprawy o znęcanie się nad osobami pozbawionymi wolności. Przypadków takich jest jednak zdecydowanie więcej, bo np. wielu poszkodowanych nie wnosi skarg, nauczonych doświadczeniem, że są one bezskuteczne. Nic się od tego czasu nie zmieniło, choć o nadużyciach policji mówi się coraz więcej i coraz głośniej. Do odpowiednich działań w tej sprawie nawoływał np. dwa lata temu Europejski Komitet ds. Zapobiegania Torturom oraz Nieludzkiemu lub Poniżającemu Traktowaniu albo Karaniu. Jednocześnie jak wynika z danych policji, liczba funkcjonariuszy pociągniętych do odpowiedzialności czy wydalonych ze służby z roku na rok spada[2].

Czy wobec powyższego może dziwić fakt, że ofiary policyjnej nagonki chcą się bronić? Tym bardziej, że w poczuciu bezkarności policja posuwa się do najbrutalniejszych aktów. W 2010 r. w Warszawie policjant zastrzelił niewinnego człowieka, czarnoskórego imigranta Maxwella Itoyę, a w 2012 roku umorzono sprawę przeciwko podejrzanym. Od tego czasu miało miejsce wiele podobnych przypadków. Ofiarami padały nie tylko notowane w policyjnych kartotekach osoby, ale niekiedy po prostu kompletnie niewinni obywatele, jak właśnie Maxwell Itoya, czy ciężko ranny w 2015 r. górnik postrzelony w Jastrzębiu-Zdroju gumową amunicją.

Nie możemy dać się zastraszyć. Odwoływanie się do państwowego terroru ma uchronić skompromitowane postsolidarnościowe elity władzy przed ich ostateczną polityczną degradacją. Kapitalistyczne i neoliberalne eksperymenty dokonywane na społeczeństwie nie tylko skutkują wzrostem różnic klasowych, społecznych konfliktów, ale także obecnym kursem na autorytarne państwo.

Mówimy zatem zdecydowanie: Stop policyjnej przemocy! Stop państwu stanu wyjątkowego!

Więcej na stronie: **http://bezkarnoscpolicji.info**

1. Zob. http://wyborcza.pl/1,76842,14601412,Sposob_na_brutalna_policje.html.

2. Zob. http://statystyka.policja.pl/st/wybrane-statystyki/dyscyplina-w-policji/50845,Dyscyplina-w-Policji.html

PUBLICYSTYKA

Stosunki wyzysku nie są stosunkami koleżeńskimi

Pod koniec czerwca pracownicy warszawskiego lokalu Krowarzywa rozpoczęli strajk okupacyjny. Równocześnie miał miejsce spontaniczny bojkot restauracji. Część tzw. środowiska alternatywnego jednak nie chce lub nie potrafi zinterpretować strajku w Krowarzywa w odniesieniu do panujących stosunków ekonomicznych, przedkładając sam fakt produkcji wegańskiego jedzenia nad kwestie związane z warunkami pracy i wyzyskiem

KAROL POZNAŃSKI

Pracownicy barów zażądali zniesienia zainstalowanego bez konsultacji z nimi monitoringu, umów o pracę (większość osób zatrudniona jest na śmieciówkach) i przywrócenia do pracy jednego z kolegów – zwolnionego bezpodstawnie według załogi. Strajk wybuchł ponieważ szefostwo nie chciało zgodzić się na żądania załogi oraz odmówiło uznania działającej w barze Międzyzakładowej Komisji Pracujących w Gastronomii Inicjatywy Pracowniczej.

Pod względem stosunków w nim panujących, lokal Krowarzywa nie różni się niczym od innych przedsiębiorstw kapitalistycznych. Zatrudnieni są w nim pracownicy najemni, a jego właściciele, tak jak wszyscy inni biznesmeni, sprawują kontrolę nad procesem produkcji. Znaczy to tyle, że określają długość, intensywność oraz wydajność pracy zatrudnionych osób. Ponadto mają ostatnie słowo przy ustalaniu wysokości płac i umów o pracę, posiadają całkowitą kontrolę nad finansami i zgarniają zyski. W celu utrzymania dyscypliny i podporządkowania pracowników tworzą pomiędzy nimi hierarchie np. na podstawie różnych form zatrudnienia (na czarno, na śmieciówkach, na czas określony itp.), różnych stawek płac, stanowisk kierowniczych czy innych form podziału pracy. Wszystko to służy wzmacnianiu konkurencji i podziałów panujących pomiędzy pracownikami tak, aby w konfrontacji z szefostwem ich siła przetargowa była, jak najsłabsza.

Szefostwo poza konfrontacją z pracownikami zmuszone jest konfrontować się z realiami rynkowymi czyli maksymalizować zysk. Jeżeli firma nie zarobi tyle, co inne z branży – czy też więcej – to konkurenci ją wykończą. Wówczas biznesmenom pozostanie jedynie podjęcie pracy najemnej, a jak wiadomo to najgorsze co może spotkać kapitalistów z krwi i kości. Od kilku lat firma rozrosła się z jednego małego lokalu do trzech – dwóch w Warszawie i jednego w Krakowie, ma również swoją piekarnię, a w planach jest otwarcie kolejnej lokalizacji. Zgodnie z regułami kapitalistycznego modelu przyjętego przez bar Krowarzywa wzrost zysku osiąganego przez jego właścicieli oznacza większy wyzysk robotników i ich większe podporządkowanie.

Nic więc dziwnego, że pracownicy w reakcji na wyzysk własnej pracy postanowili domagać się większego dostępu do bogactwa, które wytwarzają. Znaczy to, że zdołali oni przełamać narzucone przez szefów podziały i nierówności, które wzmacniają indywidualizm i służą osłabieniu siły załogi. Nie dziwi również fakt, że biznesmeni, kierując się podstawową zasadą każdego kapitalisty – po nas choćby potop, w reakcji na założenie komisji związku zawodowego wyrzucili pracowników swojego lokalu na bruk. Nieprzerwanie jednak twierdzą, że biznes, który prowadzą jest etyczny, bo jak twierdzą – realizują dzięki niemu misję związaną ze zmianą stosunków społecznych czy też zmianą stosunków pomiędzy ludźmi i zwierzętami. Problem w tym, że kapitalizm nie jest etyczny. Metody kapitalistycznego wyzysku, które od początku swojego istnienia stosowane są przez Krowarzywa, nie zmieniają społeczeństwa na lepsze. Przeciwnie, utwierdzają jedynie nierówności społeczne systemu gospodarczego, w którym codziennie miliony ludzi muszą walczyć o uzyskanie podstawowych środków utrzymania. Jedną z konsekwencji panowania tego systemu, jest również hodowla i ubój przemysłowy zwierząt dla zysku. Dopóki zysk jest podstawowym celem ludzkich działań, postulat wyzwolenia zwierząt i ludzi jest niemożliwy do zrealizowania. Deklarowana przez szefostwo firmy niezgodna na zabijanie zwierząt jest więc sprzeczna z regułą maksymalizacji zysków, którą sami kierują się na co dzień.



To nie jest skomplikowane

Wobec tego wszystkiego dziwi fakt, że część środowiska alternatywnego nie chce czy też nie potrafi interpretować strajku w Krowarzywa w odniesieniu do panujących stosunków ekonomicznych. Wbrew temu, a w myśl oświadczeń firmy pisanych przez specjalistów od dobrego wizerunku, woli ubolewać nad załamaniem stosunków „koleżeńskich" czy niemal rodzinnych, podobno rozwijanych w przedsiębiorstwie zatrudniającym kilkadziesiąt osób. Budowanie atmosfery koleżeństwa pomiędzy kierownictwem a szeregowymi pracownikami jest jedną z metod naukowej organizacji pracy, „nauki" służącej wzmaganiu wyzysku. Negując jej założenia i przyjmując perspektywę szeregowych pracowników, którymi jest przeważająca większość z nas, widać, że obecna sytuacja w „Krowarzywach" nie jest skomplikowana. Mamy do czynienia z typowym przejawem konfliktu pomiędzy żyjącymi z dnia na dzień pracownikami a utrzymującymi się z ich pracy przedsiębiorcami. Szczegóły dotyczące tego, czy ktoś zarabia 15 zł na godzinę lub więcej, czy któraś ze stron użyła mniej bądź bardziej wulgarnego słownictwa, kiedy szef dowiedział się o powstaniu związku, lub to, w jaki sposób informował on o zwolnieniu pracowników są nieistotne w kontekście panujących tu nierówności. Zasadniczą kwestią jest to, czy pracownicy gastronomii i innych niezorganizowanych branż polskiej gospodarki, są w stanie ograniczyć swój wyzysk czy też będą wciąż dobijani przez szefów. Co więcej, obecny konflikt będzie miał wpływ na to, w jaki sposób inne środowiska pracownicze, również nasi koledzy i koleżanki, z którymi codziennie pracujemy (a nie tylko konsumujemy czy bawimy się po pracy), będą postrzegały środowisko alternatywne. Pewne organizacje (m.in. Rozbrat, komisje IP, Syrena, Spółdzielnia „Ogniwo") jasno się określiły, potwierdzając swoje związki z wyzyskiwanymi grupami społecznymi i przyjmując ich perspektywę. Inna część środowiska, która czuje miętę do neoliberalizmu znad Wisły, odwołuje się do mitu wspólnoty, w której wyzyskiwani i wyzyskujący są względem siebie równi, a więc ponoszą równą odpowiedzialność za tragiczne warunki pracy w gastronomii. Tym samym ta część środowiska odcina się od większości społeczeństwa, która aby przeżyć musi na co dzień walczyć z systemem bazującym na nierównościach, wojnach czy zabijaniu zwierząt. W tym kontekście natychmiastowa reakcja biurokracji związkowej z Forum Związków Zawodowych, która udzieliła poparcia dla strajku, osiąga rangę radykalizmu społecznego, który część „alternatywy" po prostu przeraża, podobnie jak hierarchów kościoła przeraża dwóch mężczyzn trzymających się za ręce. Nagłośnienie obecnego protestu w gastronomii, jak i jego wymiar symboliczny ponownie ukazują nam wszystkim, że prawdziwą alternatywą jest życie bez kapitalizmu. Takiej alternatywności właściciele Krowarzyw boją się, jak diabeł wody święconej. Rozwój alternatywnych sposobów konsumpcji czy wytwarzanie alternatywnych towarów nie zmienia naszego położenia, jeżeli nie towarzyszy im rozwój alternatywnych sposobów produkcji i organizacji naszej pracy. Chociaż bunt załogi został stłumiony poprzez lokaut – zwolnienie wszystkich strajkujących, to walka o poprawę warunków pracy w gastronomii dopiero się rozpoczęła. •

Łukasz Bukowski

* Tren dla Romka Strzałkowskiego/ chłopca zamordowanego przez UB w czerwcu 1956 r.

Nie łza, nie łza, zaślubiny z morzem
W którym pływają dziewcząt ławice.
Falą spienioną ciągniesz je za włosy
Całujesz gwałtownie w usta, co proszą.
Zachłyśnięte tobą dziwią się swym ciałom
Topielczym, że nie toną a się unoszą.
Pomagasz imigrantom przekroczyć ostatnią
Granicę. Czy tak?
Nie, nie tak. Daj spokój.
Żadnych też aniołków wśród chmurek
Ani Wolnej Polski. Za ryj trzyma Partia.
Dla Ciebie może to pestka.
Ja nie radzę sobie z pustką.
Podejrzewam, że nie istnieje
A jeśli już, to jakoś subtelniej.

Niczym cisza w muzyce, przerwana
Przedwczesną owacją. Muzyk uśmiecha się,
Grając dalej, porwany entuzjazmem
Tłumu, jak ten drobny chłopiec
Romek, co też grał na fortepianie -
- Zaledwie płomyk w pochodni pochodu.
Tłum tak ogromny, że jego lewa strona
Nie wie, co czyni prawa. Niebo się chmurzy.
Do czego porównasz czerwcową burzę?
Znasz tę historię? Strona 1956
Twojej ulubionej książki. Wydanie
Rozszerzone i uzupełnione o nowe
Błędy i wypaczenia, kult własnej jednostki.
Kłamstwo ma krótkie nogi.
Bo liczy na naszą niepamięć.
W ostatniej edycji, do robotniczych postulatów,
Dopisano Boga i słodki Jezu zaintonował
Międzynarodówkę, i Bóg kule nosił i rozdawał
Romek chował się przed nimi za murkiem z kolegą
Uciekał potem w dół Kochanowskiego

I błąkał się po splądrowanych mieszkaniach ubeków
Wspomnienie o nim gubi się w tłumie zabitych,
Zastrzelone przypadkiem, porwane z ulicy.
Jaki sztandar mu wcisną? Jakie postulaty?
Czy dadzą mu skosztować pomarańczy z polskich sadów?
Czy poprze zamach stanu kupiony przez kwiaty?
Tymczasem ostatni świadkowie żegnają się z namiętności
Znakiem dwóch krzyży.
Nie łza, nie łza. Nie pogrążaj się.
Nie dla Ciebie nieutulony smutek
Nie Twój to najukochańszy, jedyny syn.
Z czterech faz żałoby: zaprzeczenia (?!?),
GNIEWU (!!!), depresji (), została Ci akceptacja.
W istocie śmierć Romka to była tragiczna pomyłka.
Dzieci to idealna wymówka. Nie niszczy się własnego
alibi. Z drugiej strony, zauważ ten mroczny triumf -
- doprowadzić władzę do takiej desperacji, żeby zaczęła
zadawać ciosy na oślep. Narzucają nam się
minorowe dźwięki, a czyż nie jest weselej?
Jest chleb, są igrzyska
Dźwięk marszu i huk klapy od fortepianu
Zagłuszą wuwuzele.

Szczepan Kopyt

śpiewam pieśń o walce klasowej

nieważne czyj jest głos
który kłamie przez megafon
ważne jest to dlaczego
ludzie za nim idą

ważne jest dlaczego zabawy z bronią
kręcą tak męską młodzież
ważne jak rodzi się wiara w wojnę
domową słuszną i możliwą

pstryk
tak się rodzi

chcecie posłuchać o walce klas
ależ nie po co odwołali w referacie
szkolenie ze strzelania trwa minuty
walka klas nie zaostrza się wcale

widać to na załączonym obrazku
litry srebrnego sprayu na ścianach
litry czarnych konturów pod skórami
kreślą historię odrzucając teorię

bohaterskie są śmierć i rany
od rykoszetów i zbłąkanych kul
przeciwko czołgom każdy tłum
ma słuszność każdy trup

czemu płaczesz ten człowiek
wybrał po prostu złą pracę
czemu płaczesz ten chłopak
nie ćwiczył dzisiaj gam

pstryk

megafon zaprasza do otwartych kas
lincz na bananach z promocji
hiszpańskie wino gotowe do boju
praca kasjerki w świątek i piątek

z centrum logistycznego korpo
wychodzą tłumy zielonoskórych zombi
czy jest szansa na ich słuszny strajk
megafon zaprasza do otwartych kas

nieważne czyj jest głos
który kłamie przez megafon
ważne jest to dlaczego
ludzie za nim idą

precz z czerwoną burżuazją
precz z każdą burżuazją

pstryk

28 czerwca 1956 r. w Zakładach Przemysłu Metalowego H. Cegielski Poznań wybuchł strajk przeciwko fatalnej sytuacji ekonomicznej, który przerodził się w spontaniczny protest przeciwko ówczesnej władzy. Rewolta została brutalnie stłumiona a w walkach zginęło ponad 50 robotników.

Co roku Inicjatywa Pracownicza, w różnej formie upamiętnia wydarzenia Poznańskiego Czerwca, zwracając uwagę na obecną sytuację w zakładach HCP. W tym roku nasi koledzy ze związku upamiętnili rocznicę Czerwca '56 poprzez poezję.

HISTORIA

Pamiętamy o przeszłości – walczymy o przyszłość

W związku z 80. rocznicą wybuchu hiszpańskiej wojny domowej (17 lipca 1936 r.) prezentujemy wywiad z Maciejem Sanigórskim i Jeremim Galdamezem – inicjatorami społecznej kampanii „Łapy precz od Dąbrowszczaków", której celem jest obrona nazwy ulicy Dąbrowszczaków w Warszawie oraz upamiętnienie polskich ochotników walczących przeciwko faszyzmowi

Skąd pomysł na kampanię społeczną w obronie ulicy Dąbrowszczaków w Warszawie? Jak zaczęła się wasza inicjatywa i co do tej pory zrobiliście w jej ramach?

Pomysł narodził się w czerwcu zeszłego roku (2015), w odpowiedzi na medialne doniesienia o planowanej przez władze samorządowe „dekomunizacji" ul. Dąbrowszczaków w Warszawie (zdjęcie u dołu strony). Uznaliśmy wówczas, że jeśli nie weźmiemy sprawy w swoje ręce to nikt realnie nie podejmie się obrony tej ulicy. Postanowiliśmy więc nie czekać i stworzyliśmy inicjatywę „Łapy precz od Dąbrowszczaków".

Jeśli chodzi o nasze dotychczasowe działania to przede wszystkim sformułowaliśmy apel w obronie nazwy ulicy, pod którym podpisało się ponad tysiąc osób z Polski i z całego świata, w tym wiele organizacji (także Warszawska Komisja Środowiskowa OZZ IP). Zabieraliśmy też kilkukrotnie głos podczas obrad Komisji ds. Nazewnictwa Miejskiego odpowiedzialnej za zmiany nazw ulic. Braliśmy także udział w Hiszpańskich obchodach Bitwy nad Jaramą – kluczowej operacji dla obrony Madrytu, w której duży udział mieli Polacy. Prowadzimy na bieżąco naszą kampanię w Internecie, co spotyka się z dużym odzewem.



Czy możecie opowiedzieć kim byli Dąbrowszczacy i dlaczego zasługują na upamiętnienie?

Dąbrowszczacy to Polacy i Polki, którzy na wieść o próbie zamachu stanu dokonanej przez generała Franco oraz siły faszystowskie w Hiszpanii w lipcu 1936 roku, postanowili wyjechać do niej by stanąć w obronie II Republiki oraz lewicowego rządu i przemian społecznych, które wprowadzał, ale przede wszystkim by stanąć do zbrojnej walki z faszyzmem. Polacy i Polki, którzy znaleźli się w Hiszpanii, weszli w skład Brygad Międzynarodowych, zrzeszających „ochotników wolności" z całego świata, i ostatecznie utworzyli XIII Brygadę Międzynarodową im. Jarosława Dąbrowskiego, przez którą przewinęło się około 5 tys. osób. Należy zaznaczyć także, że część polskich ochotników i ochotniczek walczyło także w szeregach brygad innych narodowości oraz w oddziałach anarchosyndykalistycznych (CNT-FAI).

Dąbrowszczacy zasługują na upamiętnienie jako antyfaszystowscy żołnierze, którzy z własnej woli postanowili przejechać nieraz tysiące kilometrów, by nie dopuścić do zwycięstwa hiszpańskiego faszyzmu czynnie wspieranego przez Mussoliniego i Hitlera. Dąbrowszczacy celnie przewidzieli do czego może doprowadzić ekspansja faszyzmu: „Jeśli padnie Madryt, padnie Warszawa" ostrzegali wtedy, gdy elity II RP układały się i chodziły na wspólne polowania z nazistowskimi dyplomatami III Rzeszy. Dlatego zasługują na wyjątkowe upamiętnienie, jako ci, którzy wbrew represjom ze strony władz swojej ojczyzny, kilka lat przed wkroczeniem Niemców do Polski, walczyli „za wolność naszą i waszą".



Aktywiści „Łapy precz od ul. Dąbrowszczaków" pod tablicą upamiętniającą polskich ochotników Brygad Międzynarodowych na cmentarzu Fuencarral w Madrycie

Według Instytutu Pamięci Narodowej, Dąbrowszczacy to „komuniści narodowości polskiej", którzy „realizowali politykę Stalina na Półwyspie Iberyjskim" a potem tworzyli zręby dyktatury stalinowskiej w Polsce. Czy waszym zdaniem ta historia sprowadza się do „realizowania polityki stalinowskiej"?

IPN próbuje stworzyć „jedyną słuszną" – narodową wizję historii. Często wbrew rzeczywistej pamięci obywateli i obywatelek naszego kraju. Dlatego jego narracje są dużo bardziej popularne wśród młodego pokolenia, które ujścia dla swoich frustracji i niskiej pozycji w systemie kapitalistycznym szuka w podsuwanych mu narodowych fantazmatach. To wentyl bezpieczeństwa, który zabezpieczać ma kapitalistyczne stosunki i związany z nimi wyzysk. Ale kilka uściśleń. Wśród Dąbrowszczaków znajdowali się ludzie różnych przekonań politycznych. Większość do Hiszpanii jechała bezpartyjna. Polityką, jaką realizowali była walka z międzynarodowym faszyzmem zagrażającym wolności i zdobyczom społeczeństw europejskich. Nie było ich winą, że większość państw przyjęło błędną politykę nieinterwencji, która w konsekwencji prowadziła do ustępstw na rzecz państw faszystowskich i wojny światowej, i jedynym państwem, które wtedy zaoferowało pomoc Republice był Związek Radziecki. Dziś nasza wiedza na temat tamtego okresu jest dużo większa i możemy się zastanawiać nad tym czy pewne decyzje polityczne były mniej lub bardziej błędne. Musimy jednak pamiętać, że ludzie ci kierowali się tymi samymi wartościami, którymi dziś kierujemy się my. Czytając wspomnienia Dąbrowszczaków i przeglądając różne materiały historyczne wiemy o co walczyli – w obronie Republiki i jej zdobyczy społecznych, przed cofnięciem Hiszpanii przez faszyzm z powrotem w biedę i niesprawiedliwość. Co do losów powojennych Dąbrowszczaków warto również zwrócić uwagę na parę kwestii. Przede wszystkim, większość polskich „ochotników wolności" z Hiszpanii nie wróciła. Poległo ich ponad 3200. Spośród pozostałych, wielu poległo później na różnych frontach II wojny światowej. W powojennej Polsce na I zjeździe Dąbrowszczaków było ich zaledwie kilkuset. Część z nich mniej lub bardziej zaangażowała się w tworzenie Polski Ludowej.

Wbrew temu jak przedstawia powojenną historię dzisiejsza prawica, realizując swoje współczesne cele polityczne, tamte czasy były dużo bardziej skomplikowane. Większość ludzi chciała w końcu zaznać pokoju, w kraju dokonywały się ogromne przemiany społeczno-ekonomiczne, w których duża część działaczy lewicy pokładała nadzieję na sprawiedliwszy świat. Rzeczywistość w różny sposób weryfikowała ich oczekiwania. Wielu Dąbrowszczaków padło później ofiarami stalinowskiego terroru. Dziś wiemy, że część z nich była raczej zawiedziona charakterem powojennej Polski→



Fot. Piotr Stasiak

W 80. rocznicę wybuchu wojny domowej w Hiszpanii 16 lipca 2016 na warszawskim Cmentarzu Wojskowym na Powązkach (kwatera A41) odbyły się uroczystości upamiętniające udział polskich ochotników Brygad Międzynarodowych. Przemawia córka Henryka Toruńczyka, szefa sztabu XIII Brygady Międzynarodowej im. Jarosława Dąbrowskiego, Barbara Toruńczyk.

Ludowej. Inni angażując się w działalność nowej władzy starało się ugrać tyle dobrego ile się da. Jak widzimy, nie da się tak łatwo generalizować postaw Dąbrowszczaków, jak robi to IPN.

Ataki na polskich ochotników walczących w Hiszpanii to chyba ważna część polityki historycznej obecnej władzy?

Atak na całość historii walk społecznych pod sztandarami lewicy jest dziś ważną częścią polityki historycznej obecnej władzy. Jak pisał George Orwell: „Kto kontroluje przeszłość, kontroluje przyszłość. Kto kontroluje teraźniejszość, kontroluje przeszłość". Sposób, w jaki przedstawiamy różne wydarzenia historyczne ma duży wpływ na poglądy i wartości jakie prezentują ludzie. Według nas z całej listy tradycji, które prawica chce wymazać Dąbrowszczacy są i będą najbardziej problematyczni. Głównie dlatego, że pamięć o hiszpańskiej wojnie domowej i „ochotnikach wolności" broniących II Republiki jest nie tylko pamięcią polską, ale pamięcią międzynarodową. Cały demokratyczny świat uznaje żołnierzy Brygad Międzynarodowych za bohaterów, broni pamięci o nich i szanuje ich walkę. W tej sytuacji łatwo jest obnażać kłamstwa naszych rodzimych prawicowych historyków.

Poza kampanią „Łapy precz od Dąbrowszczaków" działacie lub wspieracie działania OZZ IP – czy waszym zdaniem dla związku zawodowego tematyka historyczna jest w ogóle potrzebna? Czy dziedzictwo polskich ochotników Brygad Międzynarodowych z Hiszpanii ma w ogóle dziś znaczenie dla walk i konfliktów pracowniczych?

Uważamy, że pamięć o historii ruchów lewicowych i związkowych jak najbardziej powinna być istotna dla współczesnych kontynuatorów tych idei. Po pierwsze pamięć to pewna tożsamość, która nadaje ciągłość walce o lepszy świat, pokazuje, że my – jako ruch polityczny czy związkowy – nie pojawiliśmy się znikąd a obecne zdobycze społeczne zawdzięczamy dziesiątkom, setkom tysięcy mężczyzn i kobiet, którzy wiele lat temu podejmowali walki społeczne.

To, jak istotną rolę ma pamięć o historii, pokazały środowiska prawicy, które w dużej mierze na niej zbudowały swoją obecną siłę. Prawica i nacjonaliści wykonali ogromną robotę by zbudować tożsamość młodzieży na takich symbolach jak tzw. żołnierze wyklęci, Powstanie Warszawskie itp. To wykreowanie siebie jako kontynuatorów wartości „wyklętych" czy Powstańców, dało im niesamowite poparcie nawet nie tyle polityczne ile społeczne. Oczywiście, nie chodzi o to, że szeroko pojęta lewica i związki zawodowe powinny skopiować receptę na popularność prawicy, ta bowiem jest bardzo szkodliwa i reakcyjna, gra na resentymentach i fantazmatach narodowych, które potrafią budzić demony przeszłości i opiera się w dużej mierze na sfałszowanym obrazie przeszłości. Przeciwnie, istotne dla lewicy jest by budować swoją narrację historyczną w opozycji do tego jak robi to prawica, nie budować jej na czarno-białych kalkach, nie kreować jej sztucznie i nie zarządzać odgórnie, nie zakłamywać. Pamięć o historii walk społecznych nie powinna służyć budowaniu obecnej polityki i tożsamości na trupach. Dlatego tak istotnym dla nas hasłem jest „Pamiętamy o przeszłości – walczymy o przyszłość", które oddaje sens naszego – lewicowego – patrzenia na historię.

Historia lewicy to historia autentycznych walk społecznych, których pamięć często jest społecznie żywa pod skorupą narzuconej przez prawicę „cenzury historycznej". Trzeba ją wydobyć i dać odwagę ludziom ją opowiedzieć. To właśnie pamięć o Brygadach Międzynarodowych i charakterystycznej dla hiszpańskiej wojny domowej internacjonalistycznej solidarności ludzi pracy jest dziś bardzo ważna dla konfliktów klasowych. Żyjemy w zglobalizowanym świecie. W działalności związkowej często możemy zaobserwować, że pracownicy w różnych krajach walczą z tymi samymi międzynarodowymi korporacjami i wielkimi koncernami. Tak samo, jak firmy prowadzą swoją politykę nie zważając na granice, tak samo pracownicy muszą zacząć współdziałać ponad nimi. Tym bardziej że kapitał ostatnimi czasy coraz częściej żeruje na ksenofobi i uprzedzeniach, kierując frustracje ekonomiczne na pola nacjonalizmu o czym już mówiliśmy. Pamięć o tym, że taka solidarność była już możliwa i co więcej, była dla ruchu pracowniczego skuteczna z pewnością będzie w tym pomocna.

Jakie macie plany na przyszłość? Czy zamierzacie tylko bronić jednej ulicy, czy też macie pomysł na upamiętnienie także innych postaci, grup i wydarzeń ważnych dla radykalnej lewicy i ruchu anarchistycznego? Czy widzicie możliwość powiązania tych działań z codzienną aktywnością związku zawodowego?

Przede wszystkim chcemy dalej bronić Dąbrowszczaków przed atakami prawicy i pielęgnować pamięć o nich. Myślimy o założeniu stowarzyszenia, które by się tym zajmowało. Niemal w każdym kraju, z którego pochodzili „ochotnicy wolności" tego typu organizacje funkcjonują. Chcielibyśmy także zająć się badaniem losów i politycznych ścieżek polskich ochotników. Dąbrowszczacy są pod tym względem niezwykłą grupą, w której krzyżują się różne zagadnienia dotyczące losów przedwojennej i powojennej lewicy, grupą, która niejednokrotnie wymyka się kalkom i schematom. Dotychczas te kwestie nie zostały dogłębnie zbadane i opisane, bowiem cała narracja o naszych „Hiszpanach" została zbudowana w PRL-u. Nie jest więc wolna od znaczących uproszczeń i pomija wiele kwestii. Jest to ogromna praca do wykonania, tym trudniejsza, że nie ma już żyjących Dąbrowszczaków, z którymi można by porozmawiać.

Obecnie jesteśmy skupieni jedynie na ulicy Dąbrowszczaków, m.in. ze względów pragmatycznych – o wiele łatwiej obronić jedną ulicę niż wszystkie naraz, co nie oznacza, że nie chcielibyśmy obronić wielu innych nazw. Podobnie, jeśli chodzi o upamiętnianie, Dąbrowszczacy są tak szerokim tematem, z którego można czerpać naprawdę wiele, że zajmuje to dużo czasu.

Cieszy jednak, że rośnie ostatnio na lewicy zainteresowanie poszukiwaniem własnych tradycji, korzeni i tożsamości historycznej. Im więcej będzie osób chętnych działać na tym polu, tym więcej tematów zostanie poruszonych. Cały czas zaniedbana jest historia ruchu robotniczego z okresu międzywojennego, pamięć o walce lewicy z okupantem hitlerowskim, oraz powojennych przemianach społeczno-ekonomicznych i dalszej walce o polepszanie bytu robotników w PRL.

Naszym zdaniem powiązanie działań historycznych z codzienną aktywnością związkową jest jak najbardziej możliwe i powinno być czymś oczywistym. Podobnie jak promowanie kultury w ramach związku. To w końcu także pamięć i kultura budują ideowy charakter lewicowych i syndykalistycznych związków zawodowych.

Strona internetowa kampanii: **https://www.facebook.com/Bohaterowie1936/**

HISTORIA

„Oni to garstka, a my siła" – w rocznicę masakry

26 kwietnia 1920 roku policja, podlegającą endeckim rządom Wielkopolski, otworzyła ogień do ok. 3000 pokojowo protestujących pod poznańskim Zamkiem pracowników kolei. Robotnicy domagali się wypłaty należnych im „dodatków drożyźnianych". Dziś, kolejarze także walczą o swoje prawa



POZNAŃSKA KOMISJA MIĘDZYZAKŁADOWA OZZ IP

Jeden z robotników, tak wspominał wydarzenia 1920 roku: „Ja Wam mówię, że jak sami nie pójdziemy, jak nie pokażemy, że oni to garstka, a my siła, jak nie zagrozimy strajkiem i zatrzymaniem ruchu kolejowego, to jeszcze kilka miesięcy będą uprzejmie i patriotycznie odsyłać nasze delegacje od jednego dygnitarza do drugiego, aż żony i dzieci nasze wykitują z głodu. Idziemy pod Zamek, czy nie!? Mówił z taką mocą, tak trafił w to, co każdy z robotników ważył w swych myślach […] " [1].

Podczas protestów kolejarzy zginęło 9 demonstrantów, ponad 30 zostało rannych. Krwawa rozprawa z robotnikami miały być pokazem siły i przestrogą dla innych strajkujących. Władze obawiając się reakcji robotników Poznania, wprowadziły w mieście stan wyjątkowy, a policję na ulicach zastąpiło wojsko. Protest jednak przyniósł efekt. 1 maja 1920 r. wypłacono należny pracownikom kolei dodatek. Nie udało się też skutecznie zastraszyć pracowników i pracownice, którzy do 1923 r. jeszcze wielokrotnie domagali się swoich praw, występując przeciwko endeckiej polityce. Wielkopolska stała się sceną szczególnie zaciętych zmagań klasowych. Wielokrotnie prawicowy rząd rozpędzał tłumy za pomocą wojskowych szabel i kazał strzelać do uczestników manifestacji. Zwolennicy Dmowskiego, których dziś elity władzy traktują z estymą, mieli ręce zbroczone krwią.

Przypominając te wydarzenia, chcemy zadać kłam jednostronności, z jaką przedstawia się wiele wydarzeń z historii Poznania i Wielkopolski. Do tych momentów należą m.in. wydarzenia z lat zaraz po I wojnie światowej, czy1956 r. Prawicowe elity, narzędziami politycznymi, narzucają swoją nacjonalistyczną i religijną interpretację historii i wykorzystują ją dla swojej legitymizacji. Trzeba się jawnie temu przeciwstawić, wskazując na prawdziwy przebieg wydarzeń oraz przypominając, że zbrodniczy charakter miały nie tylko rządy komunistyczne, ale także endeckie.

Chcemy również przypomnieć, że dziś pracownicy kolei walczą o lepsze jutro. Związek Zawodowy Pracowników Spółki Koleje Wielkopolskie jest w sporze zbiorowym. 13 kwietnia 2016 r. związek wystąpił do kierownictwa z żądaniami: przywrócenia do pracy zwolnionych konduktorów, wstrzymania redukcji etatów, zwiększenia roli strony pracowniczej w procedurach anty-mobbingowych oraz podwyżek płac konduktorskich o 25%. W lutym planowano zwolnić 17 konduktorów. Kolejnym nie przedłużono kontraktów. Dużo mówi się o mobbingu w firmie. Poprawy wymaga również sytuacja pracownic sprzątających tabor.

Popieramy protesty pracowników i pracownic kolei! Pamiętamy o tych, którzy za poprawę warunków pracy i godne życie ponieśli najwyższą cenę! •

1. „Masakra protestu robotników w 1920 r." http://ozzip.pl/teksty/publicystyka/historia/item/178-masakra-protestu-robotnikow-w-1920-r.

ZAGRANICA

We włoskiej logistyce płace rosną dzięki walkom migrantów

Wywiad z działaczem radykalnego związku zawodowego SI Cobas o organizowaniu się, walkach migrantów we włoskich firmach transportowych i logistycznych oraz przełamywaniu uprzedzeń rasowych we wspólnej walce i konieczności połączenia z działaczami robotniczymi z innych branż i związków



Fot. http://www.inventati.org/cortocircuito/2016/07/02/

Z Apulii do Kalabrii : Nasza walka się nie kończy! 30 czerwca na ulicach Bari i San Ferdinando odbyły się demonstracje pracowników domagających się uregulowania ich statusu, zapewnienia transportu, prawa pobytu oraz przestrzegania układów zbiorowych pracy.

Z jakiej tradycji wywodzi się wasz związek – SI Cobas i kiedy powstał?

SI Cobas (SI jest skrótem od *Sindacato Intercategoriale*, czyli związek międzybranżowy, podczas gdy *Cobas* znaczy oddolny) jest alternatywnym, oddolnym związkiem zawodowym. Powstał we Włoszech w 2010 r. z powodu rozłamu w SLAI Cobas, czego przyczyną były różnice polityczne. SI Cobas czerpie z antykapitalistycznych, socjalistycznych i rewolucyjnych tradycji (lecz nie związanych z ZSRR), a działalność związkową traktuje jako narzędzie walki z kapitalistycznym wyzyskiem, której celem jest poprawa położenia pracowników i popularyzacja świadomości antykapitalistycznej.

W jakich branżach prowadzicie swoją działalność?

Na początku SI Cobas w większości zrzeszał pracowników służb publicznych w rejonie Mediolanu (pracujących w lokalnej administracji, służbie zdrowia, poczcie, transporcie publicznym), lecz należący do niego działacze zaczęli organizować pracujących w magazynach leżących na północ od Mediolanu i uczestniczyli w strajkach pracowników supermarketu Bennet w Origgio. Ta działalność organizacyjna szybko rozszerzyła się na inne regiony północnych i środkowych Włoch, a także na południe kraju (Neapol). Branża logistyczna stała się w naszym związku najważniejsza. Zaczynaliśmy z jednym biurem w Mediolanie, a obecnie mamy ich jedenaście w różnych miastach. Nasza liczebność również wzrosła z kilkuset do około dziesięciu tysięcy członków, co zmieniło skład związku, w którym większość stanowią migranci. Wciąż przystępuje do nas coraz więcej migrantów, a także Włochów z innych branż, takich jak chemia, przetwórstwo mięsne, hotelarstwo i opieka domowa.

SI Cobas obecnie zajmuje się rozwojem wspólnych akcji prowadzonych przez działaczy z innych alternatywnych związków, które zwalczają antyrobotniczą i antyzwiązkową politykę rządu i organizacji pracodawców.

Jak zaczęła się organizacja wśród pracowników logistyki? Była to zaplanowana strategia działaczy związkowych, czy też robotnicy sami nawiązali kontakt ze związkiem?

Początkowo doszło do kilku przypadkowych spotkań, ale później nie musieliśmy zajmować się pracą organizacyjną. Zwycięskie strajki i rozmowy z różnymi społecznościami migrantów (od krajów arabskich po Azję Południową, Europę Wschodnią, Afrykę i Amerykę Południową), były podstawą rozwoju związku. Robotnicy przychodzili do naszych biur, kiedy słyszeli od przyjaciół czy krewnych, że dzięki współpracy z SI Cobas poprawili swoje położenie i płace.

Jak można ogólnie scharakteryzować sytuację we włoskiej logistyce?

Rozwój logistyki we Włoszech następował głównie podczas ostatnich dwóch dekad. Firmy transportowe i logistyczne, włącznie z międzynarodowymi koncernami, wykorzystywały podwykonawstwo usług logistycznych świadczonych przez tzw. „spółdzielnie" w celu obniżenia kosztów pracy. Włoskie prawo pod pewnymi względami sprzyja spółdzielniom: zwolnienia podatkowe, liberalne reguły prowadzenia działalności gospodarczej, prosta procedura upadłościowa. Spółdzielnie te trudniły się najmem robotników i „zniewalały ich": długa praca bez dodatku za nadgodziny, konieczność codziennego stawiania się w przedsiębiorstwie bez gwarancji rozpoczęcia pracy, niewypłacanie należnych płac, presja psychologiczna, upokarzanie. Po kilku latach robotnicy odczuwali problemy z kręgosłupem (dyskopatia) i byli zwalniani. Tym którzy domagali się swoich praw, mówiono, żeby na kilka dni za karę pozostali w domu bez wypłaty. Ci, którzy protestowali byli zwalniani, celem zastraszania reszty. Takie warunki panują w magazynach, gdzie robotnicy są niezorganizowani. Sytuacja ta spowodowała, że logistyka jest zyskownym interesem, który również stał się atrakcyjny dla mafii gdyż umożliwia pranie pieniędzy. Spółdzielnie związane z mafią i tradycyjne spółdzielnie (związane z partiami politycznymi czy związkami zawodowymi) nie różnią się od siebie pod względem wyzysku robotników.

Pracujący w logistyce byli więc w najgorszym położeniu jako część włoskiej klasy robotniczej. Ze względu na niskie koszty ich pracy w branży występował niski poziom mechanizacji. Podczas naszych pierwszych walk żądaliśmy wprowadzenia krajowego układu zbiorowego podpisanego przez oficjalne związki zawodowe (CGIL, CISL, UIL), który odnosi się do wszystkich pracowników z jednej branży. W wielu magazynach oznaczało to niemal podwojenie płac i ograniczenie godzin pracy. Takie realia często zmuszały firmy do mechanizacji, co wywołało inne problemy. Niemniej do dziś uniknęliśmy masowych zwolnień. Podczas ostatnich miesięcy zaczęliśmy organizować kierowców, których położenie jest nawet gorsze niż w przypadku magazynierów.

Jakie były najważniejsze wydarzenia podczas walk pracowników logistyki?

Doszło do setek strajków, więc nie sposób ich wszystkich wymienić. W przypadku strajku robotnicy zwykle organizują pikiety i blokują ciężarówki, tak aby wywołać większy problem dla przedsiębiorstwa. Większość strajków zakończyła się sukcesem, zwykle po przetrzymaniu uderzeń szefostwa (lokaut, zastraszanie działaczy, napuszczanie na siebie pracowników często poprzez wykorzystywanie różnic narodowych, zapraszanie dużych central związkowych i podpisywanie z nimi układów realizujących część z naszych żądań itd.). Część walk została przegrana ze względu na działania policji, która rozbijała demonstracje. Pewnego razu 40 policjantów przez cały tydzień obstawiało w mrozie bramę do magazynu, aby powstrzymać nas od blokady, a firma zwolniła po strajku 15 pracowników. Tę walkę przegraliśmy, lecz następnie wygraliśmy strajki w innych najważniejszych magazynach tej firmy (GLS w Rzymie, Bolonii, Piacenza). Przegraliśmy również w Pioltello, gdzie znajduje się główny magazyn Esselunga – sieci supermarketów. Tu również zwolnienie 13 robotników wraz z działaniami policji spowodowały zastraszanie wielu pracowników. W centrum Ikei w Piacenza, które zaopatruje południową Europę i basen Morza Śródziemnego, doszło do dwóch dużych wystąpień jesienią 2012 i latem 2014 r. Podczas pierwszego, w następstwie wielu pikiet, 12 pracowników, którzy zostali zwolnieni za uczestnictwo w strajku, zostało przywróconych do pracy. W związku z tym po roku większość z 400 zatrudnionych w zakładzie dołączyła do SI Cobas. Ikea dążąc do zniszczenia organizacji, przy pomocy jednej ze spółdzielni działających w magazynie, zwolniła 24 robotników i uzyskała od ministra spraw wewnętrznych 100 policjantów stacjonujących przez kilka dni wewnątrz magazynu, aby rozbijać pikiety i terroryzować pracowników. Do podobnych wydarzeń doszło w Granarolo, największym zrzeszeniu spółdzielni mleczarskich, gdzie po dziewięciu miesiącach walk większość z 18 zwolnionych uzyskało nowe zatrudnienie.

Większości walk towarzyszyły jednak zwycięstwa związane z realizacją naszych żądań, a większość pracujących dołączała do SI Cobas. Obecnie SI Cobas i ADL Cobas, który jest kolejnym związkiem aktywnym głównie w regionie Wenecji Euganejskiej, skupiają większość pracowników w głównych centrach największych firm logistycznych we Włoszech (TNT, GLS, DHL, SDA, BRT), które po ogólnokrajowym strajku z października 2015 r. podjęły się negocjowania naszych żądań. Jesteśmy w trakcie negocjacji. To potwierdza, że nawet tak nieformalna organizacja, jak nasz związek może się liczyć.

Jakie osiągnięcia i wyzwania wynikają z waszych walk?

Po pierwsze pracownicy wywalczyli poszanowanie swojej godności w miejscu pracy, nie są traktowani jak niewolnicy. Ponadto uzyskali płace porównywalne z innymi robotnikami we Włoszech i bardziej ludzkie warunki pracy. Nauczyli się przełamywać podziały rasowe i narodowościowe w ramach wspólnej walki. To pierwszy krok, lecz aby osiągnąć świadomość klasową, potrzebne są kolejne. Jeżeli pracownicy są zadowoleni ze zmian, często przestają zabiegać o następne, więc wcześniej czy później szefowie zaatakują ponownie, zyskując posłuch części załogi po to, by wycofać się z ustępstw wobec większości. Jeżeli jednak pracownicy biorą udział w demonstracjach dotyczących walk w innych magazynach i fabrykach, a do tego są zaangażowani w ogólne spotkania, gdzie dyskutują nad problemami pracowników z innych branż czy sytuacją ogólnokrajową, to wielu działaczy jest w stanie osiągnąć świadomość klasową i przełamać wąską perspektywę związkową czy dotyczącą tylko swojego zakładu pracy. Wielu nowych działaczy przyjęło pozycję antykapitalistyczną, lecz część nie zdołała wynieść lekcji ze swoich walk i przełożyć ich na szersze stosunki społeczne lub nie zastosowała ich w odniesieniu do krajów swojego pochodzenia. Przejawiają więc radykalizm w odniesieniu do włoskich realiów, lecz są konserwatywni, w podejściu do krajów swojego pochodzenia. Kształtowanie klasowej, antykapitalistycznej i internacjonalistycznej świadomości pośród swoich działaczy jest dla SI Cobas jednym z większych wyzwań.

Kolejne wyzwanie wiąże się z tym, że jeżeli ruch w logistyce pozostanie odcięty od innych walk, to prędzej czy później się załamie. Działamy więc na rzecz jego połączenia z działaczami robotniczymi z innych branż i związków, aby oddolnie rozwijać robotniczą solidarność przeciwko szefom i ich rządowi. •

Pracownicy wywalczyli poszanowanie swojej godności w miejscu pracy, nie są traktowani jak niewolnicy

ZAGRANICA

Francja przeciwko zmianie prawa pracy

Od marca w całej Francji trwają strajki, blokady i demonstracje przeciwko projektowi uelastycznienia prawa pracy. Pomimo coraz brutalniejszych represji ze strony policji i rządowych prób ograniczenia prawa do demonstracji, cała Francja sprzeciwia się reformom, które zdaniem związków doprowadzą do likwidacji 35-godzinnego tygodnia pracy i radykalnego obniżenia dodatków za pracę w nadgodzinach.

JAKUB GRZEGORCZYK

12 lutego, Miriam El Khomri – ministra pracy w rządzie Manuella Vallsa – zaproponowała kompleksową reformę francuskiego Kodeksu pracy zmierzającą do „uelastycznienia" czasu pracy i ułatwienia zwolnień motywowanych ekonomicznie. Tzw. *Loi El Khomri* („Prawo El Khomri") albo *Loi travail* (dosłownie: „Prawo pracy") zakładało m.in.:

- możliwość zawierania na poziomie zakładu pracy porozumień o obniżeniu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych (z 25% za pierwsze 8 nadgodzin i 50% za każde kolejne do poziomu 10%) – takie porozumienie mogłoby zostać zawarte nawet w sytuacji, gdy obowiązuje branżowy układ zbiorowy z bardziej korzystnymi stawkami dodatków za nadgodziny;
- możliwość zawierania porozumień wydłużających dzienny czas pracy do 12 godzin;
- możliwość wydłużenia tygodniowego czasu pracy do 60 godzin, o ile w przeciągu trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego średni tygodniowy czas pracy nie będzie przekraczał 44 godzin tygodniowo;
- poszerzenie katalogu przyczyn uzasadniających zwolnienia z powodów ekonomicznych (takich jak np. „zmiany technologiczne", „spadek zamówień trwający więcej niż jeden trymestr", „reorganizacja przedsiębiorstwa konieczna dla zachowania konkurencyjności") oraz – w przypadku firm międzynarodowych – przeniesienie procedury weryfikacji ekonomicznej kondycji przedsiębiorstwa z poziomu międzynarodowego na poziom krajowy.
- W opinii większości francuskich związków zawodowych rozwiązania te – gdyby zostały przyjęte – zlikwidowałyby 35-godzinny tydzień pracy i podważyłyby większość istniejących we Francji ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. O reformie entuzjastycznie wyrażały się natomiast organizacje pracodawców.

Masowe protesty i strajki

Francuska opinia publiczna od początku była przeciwna reformie – według sondaży, na początku marca 67% Francuzów i Francuzek było przeciwnych reformie. Pod internetową petycją przeciwko *Loi Travail* w przeciągu 2 tygodni podpisało się milion osób. 9 marca odbyły się pierwsze spontaniczne protesty uliczne, w których udział wzięło między 224 a 500 tys. osób w całej Francji (największe demonstracje odbyły się w Paryżu, Tuluzie i Bordeaux). O odrzucenie projektu zapelowały radykalniejsze związki zawodowe (CGT, CGT-Force Ouvrière, Solidaires) oraz największa organizacja studencka l'UNEF. Od tego momentu rozpoczęły się masowe demonstracje, strajki, i blokady. 31 marca ponad milion osób demonstrowało w całej Francji – po zakończeniu demonstracji, w Paryżu powstał ruch *Nuit debout*, który rozpoczął okupację Placu Republiki trwającą do dziś.

W kwietniu protesty stały się coraz bardziej intensywne, a reakcje policji coraz bardziej brutalne. 28 kwietnia, według CGT, demonstrowało pół miliona osób. Podczas starć z policją w Paryżu zatrzymano 124 osoby, a 24 policjantów zostało rannych. Tego samego dnia w Rennes w Bretanii rannych zostało 2 policjantów i 38 protestujących osób, w tym jedna straciła oko, gdy policja użyła gumowych kul do rozpędzenia tłumu.

Przez kolejne miesiące regularnie powtarzano ogólnokrajowe mobilizacje – poza demonstracjami ulicznymi przeprowadzono także akcje strajkowe na kolei, poczcie, lotniskach, w elektrowniach atomowych. Strajki te były niestety nieskoordynowane i trwały od jednego do kilku dni, jednak związki zawodowe wsparły je blokadami zakładów pracy i dróg publicznych. Największy rozgłos medialny zdobyły blokady 8 rafinerii w Bretanii, poza nimi blokowano także lotnisko Charles'a de Gaulle'a, restaurację McDonald's i sortownie śmieci w podparyskim Ivry oraz wiele dróg publicznych. Część związkowców i związkowczyń zrzeszonych w CGT, Solidaires, CNT oraz CNT-SO podpisała apel „Blokujemy wszystko" (*On bloque tout*), wzywający do skoordynowanego strajku generalnego we wszystkich branżach.

Na skutek protestów rząd wprowadził niewielkie modyfikacje w proponowanych reformach, jednak do tej pory nie zrezygnowano z głównych założeń „Prawa El Khomri". W momencie pisania tego artykułu, związki zawodowe zapowiedziały kolejne ogólnokrajowe mobilizacje w lipcu 2016 r. i zapowiadają walkę aż do całkowitego wycofania reformy. •

To młodzież popchnęła zwi



Fot. Jacques Billaudel

Wywiad z Sylvainem Aliasem z francuskiego związku zawodowego SUD *Commerce et Services* (branżowy związek pracujących w handlu i usług wchodzący w skład federacji Solidaires). Sylvain ma 40 lat i od 2014 r. jest etatowym pracownikiem Solidaires w regionie paryskim. Przed przejściem na etat związkowy pracował w księgarni Virgin Megastore, gdzie współorganizował struktury zakładowe Solidaires. Wywiad przeprowadził Jakub Grzegorczyk 10 czerwca, przy okazji spotkania sieci Transnational Social Strike w Paryżu

Zacznijmy może od tego na czym polega projekt reform nazywany skrótowo „Prawem pracy" (*Loi travail*) i czemu budzi tak duży opór społeczny?

Aby wytłumaczyć obecne poruszenie musimy zacząć od kontekstu, w którym obecny, „socjalistyczny" rząd je zaproponował (określenie socjalistyczny musimy oczywiście wziąć w cudzysłów). Od 2013 r. mieliśmy już trzy reformy prawa pracy: pierwsza dotyczyła zasad dokonywania zwolnień grupowych i ułatwiała ten typ zwolnień pracodawcom; potem tzw. „Prawo Macrona" (od nazwiska Emmanuela Macrona – ministra, który je zaproponował) obniżyło stawki dodatków za pracę w niedziele i w godzinach nocnych; mieliśmy też reformę zasad tworzenia reprezentacji pracowniczej (rad zakładowych) i liberalizację przepisów dotyczących medycyny pracy. „Prawo pracy", czasem nazywane też „Prawem Khomri" (od nazwiska francuskiej minister pracy Myriam El Khomri) to kontynuacja tych inicjatyw – zakłada ono możliwość zawierania układów zbiorowych na poziomie zakładowym, które będą zawierały mniej korzystne niż francuski kodeks pracy zasady, a także zawiera kolejne ułatwienia do dokonywania zwolnień grupowych i zwolnień indywidualnych motywowanych sytuacją finansową przedsiębiorstwa[1].

Rząd Manuella Vallsa forsuje wszystkie te reformy na żądanie szefów i pracodawców – przykładowo, duże międzynarodowe korporacje od dawna domagały się aby pracownicy nie mogli podważać sensu dokonywania zwolnień w sytuacji, gdy firma w skali międzynarodowej jest rentowna. Chcieli sprowadzić weryfikację rentowności na poziom krajowy, aby odebrać pracownikom możliwość obrony w sytuacji, gdy zwolnienia są motywowane sytuacją ekonomiczną, ale firma – w skali międzynarodowej – jest rentowna.

Ale dlaczego dopiero teraz ma miejsce tak duża mobilizacja, a w 2013 r. nie było tak masowych i radykalnych protestów?

Pierwsza z reform dotyczyła zasad dokonywania zwolnień grupowych, a tych we Francji już prawie się nie spotyka. Większość zwolnień – nawet jeśli są one motywowane względami ekonomicznymi – ma charakter indywidualny. To trochę tłumaczy opieszałość związków zawodowych w stosunku do tej konkretnej reformy.

Dodatkowo musimy pamiętać, że od 2008 r. dotąd stopa bezrobocia we Francji wzrosła z 6 do 10%, czyli przybyło 2 miliony bezrobotnych. Gabinet Jospina uzasadniał wszystkie swoje posunięcia „walką z bezrobociem", którego wiele osób zwyczajnie zaczęło się obawiać. W warunkach francuskich, stopa bezrobocia na poziomie 10% to już jest masowe bezrobocie.

Teraz jednak ludzie widzą, że pod pretekstem „zwalczania bezrobocia" atakuje się ich pensje, zabiera wolne niedziele i zmusza do pracy w nocy – niższe stawki za pracę w nocy i w niedziele skłaniają pracodawców do korzystania z tej formy wydłużania czasu pracy. Widzą też, że ułatwiając zwolnienia rząd wcale nie ogranicza poziomu bezrobocia; dostrzegają sprzeczność w założeniu, że łatwiejsze zwalnianie doprowadzi do zmniejszenia liczby bezrobotnych.



Fot. https://www.flickr.com/people/mektoub22/

ązki zawodowe do działania



Fot. F. Blanc

Przejdźmy teraz do tego jak wygląda mobilizacja społeczna – poza związkami zawodowymi bierze w niej udział bardzo dużo młodzieży, co jest samo w sobie ciekawe, ponieważ w Polsce rzadko kiedy młode osoby protestują przeciwko liberalizacji prawa pracy.

Wiele młodych osób – głównie studentów i studentek – angażuje się w protesty zwyczajnie dlatego, że łączą naukę z pracą i np. niższe stawki za nadgodziny uderzają w nich bezpośrednio. Dodatkowo, w kontekście Paryża duże znaczenie mają rosnące koszty życia, które skłaniają młodzież do walki o swoje płace. To zaangażowanie jest bardzo ważne, bo to udział młodzieży, w dużej mierze, przesądził o tym, że mobilizacja nabrała tak szerokiego charakteru. Można wręcz powiedzieć, że to młodzież – studenci i studentki oraz licealiści i licealistki popchnęły związki zawodowe do działania.

W jaki sposób?

To organizacje młodzieżowe i studenckie rzuciły hasło do pierwszej mobilizacji przeciwko *Loi travail*, do której doszło 9 marca. Największy dotychczasowy protest[2], który miał miejsce 31 marca, także był tak liczny ze względu na zaangażowanie młodych osób. 31 marca to także data, kiedy powstała inicjatywa *Nuit debout* („Nocne powstanie" lub „Nocne czuwanie") – czyli nieformalny kolektyw, który skupia głównie młode osoby i prowadzi akcje uliczne, w tym okupacje placów w centrach francuskich miast domagając się wycofania „Prawa Khomri". W Paryżu dotąd trwa okupacja Placu Republiki, którą prowadzi *Nuit debout*. Tymczasem ruch związkowy od początku był i jest podzielony – np. najliczniejsza centrala CFDT ma bardzo chwiejne stanowisko w sprawie reform i bardzo nieśmiało krytykuje rząd. Druga co do wielkości centrala związkowa, CGT, była przez bardzo długi czas nieufna wobec poruszenia młodzieży i inicjatyw takich jak *Nuit debout* – dopiero niedawno bardziej bojowa frakcja działaczy i działaczek CGT zdołała skłonić Philippe'a Martineza (sekretarza generalnego związku) do publicznego poparcia *Nuit debout*.

Wszystko to przypomina protesty przeciwko „Kontraktowi Pierwsza Praca" (CPE)[3] w 2006 r. Nowością jest jednak skala i stopień brutalności ze strony policji. Teraz mamy masowe aresztowania, ataki policji na demonstracje, wiele osób odniosło obrażenia od granatów dymnych i hukowych, a nasz kolega z SUD Etudiant (e) s (związek studencki) stracił oko…

Jeśli dobrze rozumiem, obecne protesty łączą z jednej strony klasyczne strajki z demonstracjami ulicznymi – czy możesz powiedzieć coś więcej o tym jak się do siebie mają te dwie formy walki?

Chociaż Francja jest słynna z masowych akcji strajkowych, to jednak trzeba pamiętać, że wbrew pozorom wcale nie jest to aż tak popularna forma protestu – przede wszystkim dlatego, że pracownicy i pracownice boją się utraty pensji za czas strajku. Oczywiście są organizowane strajki poszczególnych branż – na kolei, w rafineriach, na poczcie i na lotniskach, ale nie są to akcje skoordynowane. Nie udało się do tej pory zorganizować ogólnokrajowego strajku generalnego we wszystkich branżach. Akcje strajkowe są też stosunkowo krótkie – trwają jeden lub dwa dni i nie przeradzają się w dłuższą odmowę pracy. Za to bardzo popularne stały się blokady różnych zakładów pracy.

No właśnie, obecne protesty stały się słynne głównie z powodu blokad rafinerii – czy możesz opowiedzieć nam coś więcej o tej formie walki?

Blokowane są nie tylko rafinerie (głównie w Bretanii), ale także wiele innych obiektów. Np. blokada sortowni śmieci w Ivry pod Paryżem wywiera dużą presję na władze lokalne w stolicy, ponieważ na wiele sposobów utrudnia codzienne życie w metropolii. Sporo osób wzięło też udział w akcji blokowania Lotniska Charles'a de Gaulle'a pod Paryżem. Nasz związek (SUD Commerce et Services) razem z CGT organizował też blokady restauracji McDonald's domagając się wzrostu najniższych stawek w gastronomii do poziomu 13 euro za godzinę pracy. W Tuluzie były też organizowane blokady dróg i transportu publicznego, a w innych miastach blokowano ciężarówki wyjeżdżające z centrów logistycznych.

Oczywiście teraz dużo się mówi o blokadach, ale ta forma walki była już wykorzystywana w 2010 r. przy okazji protestów przeciwko reformie systemu emerytalnego. Wtedy jednak była dużo ostrzejsza reakcja rządu – urzędujący wtedy prawicowy prezydent Sarkozy zapowiedział, że pracownicy poniosą finansową odpowiedzialność za blokady (co jest absolutnie nielegalne na gruncie podstawowych zasad Międzynarodowej Organizacji Pracy, według której prawo do strajku jest niezbywalne).

W jaki sposób Solidaires odnosi się do tych różnorodnych form walki? Macie jakieś stanowisko odnośnie tego jak ta mobilizacja powinna dalej przebiegać?

Oczywiście jesteśmy za całkowitym zablokowaniem projektu „Prawa Khomri". Tradycyjnie opowiadamy się także za wspólną, szeroką mobilizacją związków zawodowych i ruchów społecznych. Wielu naszych członków i członkiń poparło apel „Blokujemy wszystko" (*On bloque tout* http://www.onbloquetout.org), który jest wspólną inicjatywą działaczy i działaczek z różnych central związkowych (CGT, Solidaires, CNT, CNT-SO) wzywającą do zorganizowania strajku generalnego przeciwko tej reformie.

Duże znaczenie ma dla nas także idea „strajku społecznego", czyli takiego strajku, który prowadzi do blokady gospodarki, ale który nie ogranicza się tylko do poszczególnych zakładów pracy. „Strajk społeczny" ma być „strajkiem tych, którzy nie mogą strajkować" – osób bezrobotnych, studentów i studentek, prekariatu. Ma być poszukiwaniem i rozwijaniem nowych form walki, właśnie takich jak blokady.

Jak widzisz perspektywy na przyszłość – czy w związku z Euro2016 rząd będzie bardziej skłonny się ugiąć, czy też raczej sięgnie po środki takie jak stan wyjątkowy i będzie próbował zgnieść protesty siłą?

Stan wyjątkowy wprowadzono we Francji już po zamachach terrorystycznych w Paryżu, ale do tej pory nie udało się skutecznie wyegzekwować zakazu zgromadzeń publicznych i demonstracji i mobilizacje uliczne trwają cały czas. Optymizmem napawa to, że naprawdę widać masowy sprzeciw wobec tej reformy, na tyle duży, że rodzi to podziały wewnątrz Partii Socjalistycznej, która go forsuje – jej strategia wyborcza do tej pory opierała się na straszeniu Sarkozym, ale ich pomysły są gorsze niż to co wyprawiał Sarkozy i UMP (francuska partia prawicowa) i teraz to straszenie przestaje działać. Jest więc bardzo możliwe, że presja „ulicy" zmusi rząd do wycofania się z tej reformy. •

---

1. We francuskim prawie pracy, podobnie jak w polskim, istnieją dwa typy zwolnień „z przyczyn niedotyczących pracowników" (czyli motywowanych sytuacją ekonomiczną przedsiębiorstwa) – są to zwolnienia grupowe oraz zwolnienia indywidualne. Zasady dokonywania zwolnień ekonomicznych są inne niż w przypadku zwolnień których powody są – przynajmniej teoretycznie – związane z przyczynami leżącymi po stronie pracowników i pracownic).

2. Według różnych szacunków, 31 marca w demonstracjach ulicznych w całej Francji wzięło udział między 400 tys. a 1,2 miliona osób, natomiast 9 marca na ulicach francuskich miast protestowało ok. 500 tys. osób.

3. Kontrakt pierwsza praca (Contrat première embauche) to projekt nowego typu umowy o pracę, którą w 2006 r. chciał wprowadzić prawicowy rząd Dominique'a de Villepine'a. CPE pozwalało pracodawcom na zwalnianie pracowników w wieku do 26 lat bez podawania przyczyny podczas pierwszych dwóch lat pracy. Na skutek masowych protestów trwających od lutego do kwietnia projekt został wycofany.



Fot. http://www.kwikwaju.blogspot.fr

1 maja działacze m.in. z SUD Etudiant(e)s (tu studenci szkół artystycznych) oraz inicjatywy *Nuit debout* protestowali na ulicach Paryża. Na transparencie hasło: „Jesteśmy z pracownikami czasowymi wolnych zawodów".



SUD Commerce et Services wspólnie z CGT organizowały też blokady barów McDonald's domagając się wzrostu stawek w gastronomii. Na transparencie hasło: „Relokacja zysków, podniesienie płac, 13 euro za godzinę".

Dodatek – związki zawodowe we Francji

CGT (*Confédération Générale du Travail* – Powszechna Konfederacja Pracy) – najstarsza francuska centrala związkowa, założona w 1895 r. Obecnie zrzesza ok. 700 tys. członków i członkiń i otrzymuje największe poparcie podczas wyborów do rad zakładowych. Historycznie związana z Francuską Partią Komunistyczną.

CFDT (*Confédération Française Démocratique du Travail* – Francuska Demokratyczna Konfederacja Pracy) – centrala założona w 1964 r. licząca ok. 850 tys. członków, drugi najpopularniejszy związek pod względem liczby głosów w wyborach do rad zakładowych. Historycznie związana z chrześcijańską demokracją i bliska Partii Socjalistycznej.

SUD lub **Solidaires** (*Solidaires, Unitaires, Démocratiques* – Solidarni, Zjednoczeni, Demokratyczni) – federacja związków zawodowych założona w 1998 r. Liczy ok. 100 tys. członków i członkiń. Solidaires określa się jako związek niezależny od partii politycznych, alterglobalistyczny, krytyczny wobec kapitalizmu.

CNT (*Confédération Nationale du Travail* – Krajowa Konfederacja Pracy) – anarchosyndykalistyczny związek zawodowy założony w 1946 r. Programowo nie bierze udziału w wyborach do rad zakładowych w sektorze publicznym, natomiast dopuszcza udział w wyborach w sektorze prywatnym. Zrzesza ok. 3 tys. członków i członkiń.

ZAGRANICA

Ukraina. Konflikty pracownicze w cieniu wojny i kryzysu

6 lipca 2016 r. w Kijowie odbyła się demonstracja przeciwko wysokim kosztom usług komunalnych oraz niskim pensjom i panującej w kraju drożyźnie. Jednym z haseł protestujących było „Europejskie pensje przy Europejskich cenach", domagano się podniesienia płacy minimalnej oraz bardziej sprawiedliwej polityki energetycznej

IGNACY JÓŹWIAK

Według różnych szacunków, w proteście wzięło udział między 20 a 50 tys. osób, jednak nie przyciągnął on uwagi ukraińskich, o polskich nie wspominając, mediów głównego nurtu. Organizatorami protestu były dwie związkowe centrale: Federacja Związków Zawodowych Ukrainy (jak dotąd niezbyt aktywna i mało radykalna spadkobierczyni oficjalnych związków zawodowych z czasów ZSRR) oraz Konfederacja Związków Zawodowych Ukrainy, a przyłączyło się do niego wiele mniejszych związków zawodowych i organizacji społeczno-politycznych.

Skala protestów i represji na Ukrainie – nie mniejsza niż za Partii Regionów

Trudno uznać tę ogólnoukraińską i wielobranżową mobilizację za grom z jasnego nieba. Jak pokazują dane kijowskiego Centrum Badań Społecznych i Pracowniczych, liczba pracowniczych wystąpień w kraju rośnie, a do różnego rodzaju protestów dochodzi obecnie częściej niż w okresie „przedmajdanowym". W okresie od kwietnia do grudnia 2015 odnotowano 4394 protesty na terenach kontrolowanych przez Kijów oraz 221 pozostających pod kontrolą separatystów. Dla porównania, w roku 2013 (przed 20 listopada, czyli początkiem protestów na kijowskim Majdanie) liczba ta wynosiła 3419. Coraz więcej protestów (45%) ma charakter społeczno-ekonomiczny. Tematyka ta była częściej poruszana w okresie przed Majdanem (56% ulicznych wystąpień w 2013 przed 20.11), zaś w trakcie i bezpośrednio po ilość protestów socjalnych na ogólną liczbę protestów spadła (odpowiednio 16 i 24%). Między 1 a 3% ogólnej liczby protestów stanowią strajki, tendencja ta utrzymuje się od 2011 roku (wtedy zaczęto prowadzić statystyki), z wyjątkiem okresu Majdanu, kiedy w politycznym geście przeciwko władzy Janukowycza i Azarowa strajkowali studenci uczelni wyższych. Do protestów dochodzi na terenie całego kraju, chociaż ilościowo dominuje tu wschód i południe, czyli wciąż (pytanie jak długo) funkcjonujące skupiska przemysłu.

W tym kontekście warto przytoczyć słowa ukraińskiego bloggera, piszącego pod pseudonimem Shitman dla anarchistycznego portalu „Nihilist", na temat Donbasu, który według niego „jest rozpatrywany tylko przez pryzmat wojny i okupacji. W jego mieszkańcach postrzega się albo zdrajców popierających faszystowskie «socjalne republiki» LRL i DRL, albo bojowników przeciwko okupacji. Nie przedstawia im się żadnych alternatyw. Albo prorosyjscy separatyści, albo ukraińscy patrioci. Jednak dla większości ludzi mieszkających w Donbasie ani walka o *Russkij Mir* [ros. rosyjski świat], ani walka za zjednoczoną Ukrainę nie stanowią priorytetu. Priorytetem jest banalne przeżycie, chęć pracy i otrzymywania za nią pieniędzy". Mało odkrywcze, acz celne słowa bloggera przełożone na realia medialnego mainstreamu w Polsce można odnieść do wizji Ukrainy jako kraju o „europejskich" aspiracjach ogarniętego wojną dobra ze złem, solidarnie stawiającego czoła najeźdźcy. Jak widać z przytoczonych powyżej statystyk, sytuacja nie jest taka prosta, a w samym Donbasie, niezależnie od toczącego się tam konfliktu zbrojnego, zarówno na obszarze kontrolowanym przez państwo ukraińskie, jak i przez separatystyczne republiki regularnie dochodzi do pracowniczych wystąpień, których przyczyną są w większości przypadków, sięgające nawet 10 miesięcy, zaległości w wypłacie wynagrodzeń. Jak przyznają lewicowi komentatorzy, działalność pracownicza (i szerzej społeczna) jest bardziej niebezpieczna na terytorium separatystów, gdzie za działalność związkową można być oskarżonym o zdradę państwa. Jednak na terytoriach pozostających pod kontrolą rządu w Kijowie, gdzie w poszczególnych zakładach pracownikom udało się odnieść częściowe zwycięstwo, działania nie są podejmowane bez ryzyka. Świadczy o tym, nie mniejsza niż za rządów Janukowycza i Partii Regionów (nie licząc okresu Majdanu), liczba policyjnych zatrzymań podczas protestów (110), fizycznych konfrontacji (140), kryminalnych prześladowań uczestników i uczestniczek protestów (258) i innych form represji (261) we wspomnianym okresie kwiecień-grudzień 2015. Przy czym nie liczono tu represji wobec zwolenników federalizacji kraju lub sympatyków separatystów (ponad tysiąc różnych form represji).



Fot. http://ukraine.politicalcritique.org/wp-content/uploads/2016/07/IMG__5326-1.jpg

6.07.2016: Protest związków zawodowych w Kijowie przeciwko wysokim cenom usług komunalnych i niskim pensjom. Na transparencie hasło: „Związki zawodowe obwodu lwowskiego za godną pracą i płacą"

Związki zawodowe kontra władza

Sama wojna może być dla obydwu jej stron wygodnym usprawiedliwieniem dla zwolnień czy szantażu wobec pracowników i pracownic. Przykładowo, w styczniu 2016 r. górnicy w kontrolowanej przez separatystów miejscowości Makiejewka podjęli strajk domagając się wypłat zaległych pensji. Jak donosił portal Ukraine Solidarity Campaign, w wyniku strajku „niektórzy robotnicy otrzymali część zaległych wynagrodzeń", jednak ponad sto osób straciło pracę. Lokalne, proseparatystyczne media oraz władze miasta wydały jednoznaczny komunikat – w wojennych warunkach tego rodzaju wystąpienia nie mogą być tolerowane i stanowią akt zdrady. Liderzy protestów byli również bici i zastraszani. Władze tzw. ludowych republik skutecznie przeciwdziałają powstawaniu niezależnych związków zawodowych. Po drugiej stronie linii frontu, gdzie jak na razie związki mogą działać oficjalnie, związkowcy mają przeciwko sobie Prezydenta, rząd oraz nieprzychylne media przedstawiające donbaskich górników i ich protesty w Kijowie jako, szkodliwy dla kraju, element politycznych rozgrywek pomiędzy władzą a oligarchą Rinatem Achmetowem.

O dużym zagęszczeniu robotniczych wystąpień można mówić w Krzywym Rogu [ukr. *Krywyj Rih*] mieszczącym gigantyczny kompleks górniczo-metalurgiczny, gdzie splatają się (i niekoniecznie ścierają) interesy globalnych graczy. Znajdują się tutaj między innymi największa w Europie, zatrudniająca (według danych z 2014 roku) 29 tys. osób, należąca do światowego giganta ArcelorMittal huta żelaza Kryworożstal oraz kopalnie, których właścicielem jest zarejestrowana w Londynie korporacja Evraz gdzie pierwsze skrzypce gra rosyjski oligarcha Roman Abramowicz. Tutejsze związki zawodowe na czele z Niezależnym Związkiem Górników Ukrainy aktywnie uczestniczyły w lokalnych odsłonach protestów towarzyszących wydarzeniom na kijowskim Majdanie Niezależności nadając im (wyjątkowy w skali kraju) robotniczy charakter. W toku dalszych wydarzeń w kraju, zorganizowani górnicy brali aktywny udział w okupacji rady miasta oraz w przeciwdziałaniu dzielących pracowników konfliktów na tle etnicznym i językowym. Organizowano również oddziały do samoobrony przed nasyłanymi przez zarządy kopalń bojówkami. W obliczu postmajdanowego konfliktu, NZGU z jednej strony zakładał, że w interesie robotników jest zachowanie terytorialnej integralności Ukrainy, w warunkach której łatwiej jest się organizować i zachować jedność klasy pracującej. Równocześnie jego członkowie przypominali o społecznym tle kryzysu i panujących w kraju społecznych nierównościach oraz błyskawicznie podjęli akcję przeciwko planowanym przez nowy rząd zmianom w kodeksie pracy.



Fot. https://ukrainesolidaritycampaign.files.wordpress.com

Górnicy z kopalń w Krzywym Rogu zrzeszeni w Niezależnym Związku Zawodowym Górników Ukrainy protestowali przeciwko „wielokrotnemu łamaniu praw człowieka w stosunkach pracy, jakie mają miejsce w firmie EVRAZ Sukha Balka", której głównym właścicielem jest Roman Abramowicz. Na transparencie hasło: „Szlachta do kopalni! "

Podobne wystąpienia nie ograniczają się do pracowników górnictwa i metalurgii. W ciągu ostatniego roku, na terenie całego kraju w sprawie zaległych wynagrodzeń oraz przeciwko polityce cięć protestowali również pracownicy i pracownice służby zdrowia, edukacji, instytucji naukowych oraz kolei, a także studenci i studentki. Niektóre z tych zmagań zakończyły się (przynajmniej częściowym) sukcesem, inne wciąż się toczą.

Czy Ukrainę (w końcu) czeka rewolucja?

W wystąpieniach tych uczestniczą głównie związki branżowe, w tym zrzeszone w Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych, które unikają deklaracji politycznych i nie współpracują z partiami politycznymi. Większość tych organizacji można określić mianem „związków biurokratycznych", które nie głoszą haseł radykalnych przemian społecznych. Z perspektywy założeń jakimi krytykuje się Inicjatywa Pracownicza, do ich struktur i sposobu działania można mieć zapewne wiele zastrzeżeń. Jednakże ich działalność niewątpliwie wbija klin w popularny, zwłaszcza w Polsce, uproszczony obraz toczącej się na Ukrainie wojny „europejskiego dobra" z „rosyjskim złem". Warto również pamiętać o mniejszych, oddolnych inicjatywach, takich jak na przykład organizowana przez Autonomiczny Związek Pracowników antykapitalistyczna demonstracja, która przeszła pierwszego maja ulicami Kijowa pod hasłem: „Ukrainie potrzebna jest rewolucja" czy feministyczne zgromadzenia na ósmego marca w Kijowie i Charkowie oraz szereg mniejszych tematycznych pikiet organizowanych przez środowiska antykapitalistyczne (takie jak na przykład Autonomiczny Związek Pracowników czy Akcja Bezpośrednia). Pozostaje mieć nadzieję, że wraz ze wzrostem społecznego niezadowolenia i rozczarowania z kierunku w jakim zmierzają zmiany na Ukrainie, środowiska te będą coraz częściej dochodziły do głosu.

Pomimo powszechnego, i można dodać – dość płytkiego, zainteresowania polskich mediów i elit politycznych tematyką ukraińską, niewiele mówi się o panujących w tym kraju nierównościach czy protestach społecznych. Ukraińskiej biedzie i kryzysowi przeciwstawiana jest „polska droga do gospodarczego sukcesu". Tego „sukcesu" już smakują setki tysięcy ukraińskich migrantów i migrantek wykonujących ciężkie i niskopłatne zajęcia bez umów o pracę i bez możliwości ustabilizowania swojej sytuacji na polskim rynku pracy. „Polski sukces" ma szansę zawitać do ukraińskich gospodarstw domowych nie tylko w postaci przekazów pieniężnych od migrantów, ale również za sprawą wyeksportowanego na Ukrainę w ramach „bratniej pomocy" Leszka Balcerowicza.

Czytelnikom i czytelniczkom Biuletynu będziemy starali się regularnie przybliżać sytuację na Ukrainie oraz ukraińskich pracowników w Polsce z perspektywy związków zawodowych i ruchów społecznych. Neoliberalnym wizjonerom życzymy zaś porażek i społecznego oporu na swojej drodze! •

Źródła:

Autonomiczny Związek Pracowników:
http://avtonomia.net
Akcja Bezpośrednia:
http://direct-action.org.ua
Centrum Badań Społecznych i Pracowniczych:
http://cslr.org.ua
Commons/Spilne:
http://commons.com.ua
Federacja Związków Zawodowych Ukrainy:
http://www.fpsu.org.ua
Konfederacja Wolnych Związków Zawodowych Ukrainy:
http://kvpu.org.ua
Krytyka Polityczna (Ukraina):
http://ukraine.politicalcritique.org
Ruch Społeczny:
http://rev.org.ua
Ukraine Solidarity Campaign:
https://ukrainesolidaritycampaign.org
Nihilist:
http://www.nihilist.li